بسم الله الرحمن الرحيم

مقدمة عامة

لقد أخذت الحياة الرقمية الحديثة العديد من المخاطر الحديثة . مما يتعين معه مواجهة هذا التحدى الحديث بحماية القوى البشرية رمز التطور الحديث والذى أدى إلى ذلك الصراع الشديد بين قوى الحياة فى ذاتها وقوى الفناء التي بالإنسان ، فقد أدرك الانسان بغريزته أن انتصار قوى الحياة رهين بالسيطرة على الوسط الذى يعيش فيه لاستخلاص مطالب الحياة منه عن طريق العمل الجاد المستمر . ومن أجل ذلك أصبح العمل منذ فطر الانسان على وجه البسيطة هو السلاح اللازم لحفظ هذا الوجود واذا انقطع العمل فان هناك خطرا يهدد هذا الوجود . والقدرة على العمل مرهونة بالجهد المادى أو الذهنى الا أنها تتضاءل فى مراحل العمر . فقد يحدث للانسان فى احدى مراحل هذه الحياة الطفولة - الشباب - الشيخوخة ما يعرض نقص لهذه القدرات نتيجة لحادث طارئ قد يكون اصابة أو مرضا . ورغم تزايد الفرص مع تقدم البشرية . فإن ما يستجد من فرص غالبا ما يحتاج الى مهارات خاصة أو أدوات انتاج مكلفة لاتتوافر للكثيرين على نحو قد يقف معه الانسان عاجزا عن العمل

رغم قدرته على بذل الجهد .

وعلى هذا فالانسان بقدر ما يدرك ضرورة العمل يدرك كذلك مايتهدد استمراره من مخاطر مما يجعله قلقا من المستقبل المجهول . وقد أدرك الانسان هذه الحقيقة بغريزته فسعى إلى تأمين نفسه وخلفه من بعده عن طريق الأدخار . أى اقتطاع جزء من دخله لينفق منه فى المستقبل اذا تعرض جهده أو ثروته للخطر على نحو مايؤدى إلى نقص كسبه أو انقطاعه . وهذه أولى الظواهر التى بنى عليها الاقتصاد داخل المجتمع . فالانسان دائم لجمع الثروة بتيسير سبل الحياة . الا الادخار قد تضاءلت أهميته نتيجة للتغير الاشتراكى بظهور الثورة الصناعية . فقد تزايدت المخاطر التي يتعرض لها الانسان . وتركزت هذه المخاطر فى الطبقة القائمة بالانتاج وهى طبقة العمال الى جانب المخاطر العامة مثل الشيخوخة والوفاة والعجز . وكذلك اصابات العمل وأمراض المهنة والبطالة التي أصبحت تمثل آخر بيان احصائى ٥٣٪ من مجموع القوى العاملة . وبالتالى أصبح الفرد داخل المجتمع يحتاج الى توفير الأمن الاقتصادى ، وأصبحت هذه المشكلة . هى مشكلة قانونية بالمعنى الفنى الدقيق .

لايمكن معالجتها الا بأبسط أنواع الحماية المختلفة لجميع طبقات الشعب داخل المجتمع مستأنسين فى ذلك بالأنظمة الأجنبية التي نظمها المشرع الأجنبى فى هذا الصدد . وهذا لن يتأتى الا بنظام التأمين الاجتماعى الذى يجمع بين فكرتى التأمين والحماية الاجتماعية فى وقت واحد . فالتأمين الاجتماعى يقوم على الفكرة الفنية للتأمين بصفة عامة من تجميع عدد من الأفراد المعرضين لأخطار واحدة وتوزيع عبء ما يتحقق من هذه المخاطر عليهم جميعا . عن طريق اقتضاء أقساط من كل منهم . غير أن الحماية الاجتماعية التي نرجو من التأمين الاجتماعى تحقيقها ليست بذات الطابع الخاص للتأمين العادى . فهى تمثل قطاعات مختلفة من فئات القوى العاملة فى المجتمع ومن هنا تأتى دراسة التأمين الاجتماعى ضرورة ملحة بما يتوائم مع المتغيرات العصرية ويعتبر التأمين الاجتماعى نظام مستحدث بدأت أصوله فى القرن التاسع عشر . ثم استوى هذا النظام وأصبح له أهدافه الاجتماعية وأصبحت كثيرة وكل منها يعالج بعض الأوجه الخاصة به . وعلى أى حال فنظام التأمين الاجتماعى يثير التحاما بالبنيان القانونى فهو ينتمى ببعض أحكامه لفكرة

الضريبة على نحو يقرب هيئات التأمين الاجتماعى من مصلحة الضرائب . وينتمى ببعض الأفكار الى فكرة الادخار كما سبق أن ذكرنا على نحو يقرب هذه الهيئات من مؤسسات الادخار . وينتمى كذلك ببعض هذه الأفكار أيضا الى فكرة التأمين على نحو يقرب هيئات التأمين الاجتماعى من فكرة الشركات التجارية ، ومن ثم فقد بات لزاما علينا فى مجال الفقه أن نفهم هذا النظام بتكثيف الجهد لاستظهار ذاتية الحول التي يضعها وتحديد مسارها ومن ثم تأتى خطة دراستنا بداية بالوقوف على النشأة التاريخية لهذا النظام على المستوى الدولى والداخلى .، ثم بيان مفهوم التأمين الاجتماعى وخصائصه . والهيئات العاملة على تطبيق هذا القطاع القانونى . وموقعه من فروع القانون الأخرى ، وبالتبعية لذلك بيان نطاق أحكام قانون التأمين الاجتماعى من حيث الأشخاص والمكان . والأنظمة التأمينية التي يعالجها المشرع فى نطاق قانون التأمين الاجتماعى وأخيرا الحقوق التأمينية المنبثقة عن هذا النظام ، وذلك على النحو التالى :

الباب التمهيدى : نشأة قانون التأمين الاجتماعى.

الفصل الأول : نشأة التأمين الاجتماعى على المستوى الدولى .

الباب التمهيدي

نشأة قانون التأمين الاجتماعي

تمهيد :

تعتبر التأمينات الاجتماعية ظاهرة من الظواهر التي تتميز بها المجتمعات الحديثة . هذه الظاهرة تجد ترجمتها المحسوسة فى نظام قانونى خاص لضمان الأمن الاقتصادى للأفراد . وهى بهذه المثابة ظاهرة اجتماعية وقانونية فى آن واحد ، ولذلك فالتعرف على هذه الظاهرةيثير سلسلتين من المشاكل . تتعلق أولهما بحقيقتها الاجتماعية وتتعلق الأخرى بحقيقتها القانونية . والتعرف على الحقيقة الاجتماعية للتأمينات الاجتماعية يقتضى دراسة تحليلية للواقع الاجتماعى والاقتصادى الذى نشأت فيه وتحديد صلتها به . وهذا لن يتأتى الا بالرجوع الى الأصل التاريخى لنشأة هذه الظاهرة الاجتماعية والقانونية على الصعيد العالمي باعتباره له السبق العملى فى هذا الشأن ثم على الصعيد الداخلى . ومن هنا تكون خطة البحث منفسمة الى فصلين . يتناول الفصل الأول : نشأة قانون التأمين الاجتماعى على الصعيد الدولى ، ويتناول الفصل الثانى : نشأة التأمين الاجتماعى فى مصر .

الفصل الأول

نشأة التأمين الاجتماعي على الصعيد الدولى

تمهيد :

قبل أن نحدد المبادئ القانونية العامة التي تحكم التأمين الاجتماعى فى صوره المختلفة يجب أن نوضح فى عجالة موجزة الظروف التاريخية التي أدت الى تبلور هذه الفكرة على الصعيد الدولى باعتبار أن الدراسة المقارنة تكشف عن سر أغوار هذا النظام المستحدث . فباستقراء المشرائع المقارنة يوضح بما لا يدع مجالا للشك الارتباط الوثيق بين ظهور الجيل الأول من أنظمة التأمين الاجتماعى والرأسمالى . وأبلغ تشريعى خارجى ما عالجه المشرع فى فرنسا وألمانيا [1] . ولكن هذا لا يمنع أن هناك دولا أخري قد أصدرت فى فترة تاريخية لاحقة على صدور التشريع الألمانى والفرنسى مثل نيوزلاندا وبريطانيا وأمريكا ومن هنا تأتى دراستنا فى هذا الفصلد منقسمة الى مبحثين يتناول المبحث الأول : الشتريعات الألمانية والفرنسية . ويتناول المبحث الثانى : نمو التأمين الاجتماعي فى القرن العشرين .

---

(١) راجع عرض التشريعات الألمانية\ ديبيرو ص ٤٩ ، ومصطفى الجمال الوسيط فى التشريعات الاجتماعية عام ١٩٨٤ ص ٣٠-٣١ ، سمير عبدالسيد تناغو ، التأمينات الاجتماعية ص ٤٥.

المبحث الأول

التشريعات الألمانية والفرنسية

أ- التشريع الألماني :

لقد واجهت ألمانيا ظروفا مفاجئة على الساحة الداخلية عقب الحرب التى دارت بينها وبين فرنسا وهى ظهور تيارات مناهضة للنظام الرأسمالى . تيارات تسعى الى القضاء على هذا النظام نظرا لما أدى اليه من اجحاف اجتماعى واستغلال فئة العمال فى المجتمع. فمع انتشار هذه الفكرة . وخاصة منذ انتشار الحرب الاشتراكى الديمقراطى عمل المستشار الألمانى بسمارك على اضعاف التفاف الطبقة العاملة حول الحركات الاشتراكية وخاصة الثورية منها . وتركزت جهود ذلك العمل على تسحين ظروف المعيشة لهذه الفئة ، ولذلك فقد صدرت ثلاث تشريعات متعاقبة لتمنح العمال بعض المزايا الاجتماعية التي تمثلت فى كفالة نوع من الحماية الاجتماعية لهم فى مواجهة بعض المخاطر الاجتماعية التي يتعرضون لها . ويعتبر أول تشريع اجتماعى فى العالم التشريع الصادر فى ١٥ يونيو عام ١٨٨٣ ضد مخاطر المرض . ثم تلى هذا التشريع أول تشريع للتأمين الاجتماعى ضد اصابة العمل وهو الصادر فى أول يوليو

١٨٨٤ ، وكذلك أول تشريع للتأمين الاجتماعي ضد مخاطر العجز والشيخوخة وهو الصادر فى ٣٠ يونيو عام ١٨٨٩ . وكانت هذه التشريعات الاجتماعية نتيجة التغير الذى طرأ على مفهوم الدولة فى المجتمع الرأسمالى . حيث يسود حرية النشاط الاقتصادى . فدور الدولة فى هذه المجتمعات أساسا هو دور الحارس[1] الذى يجب أن يتخذ الوسائل الكفيلة بمنع الاعتداد على حرية الأفراد فى العمل . وردع مثل تلك الاعتداءات أن وقعت . ومن هنا يمكن القول أنه ببذوغ هذه التشريعات يمثل فى ذاته تحولا خطيرا فى التطبيق الواقعى للنظرية السياسية التي تسود فكرة الدولة فى هذا المجتمع الرأسمالى . وفى واقع الأمر فان التدخل فى اعادة تنظيم العلاقات على النحو الذى يؤدى اليه تطبيق تلك التشريعات يعد محاولة لمنع الصراع الطبقى من أن تتفجر . وأهم ما يميز هذه التشريعات المشار اليها أنها تحوى قواعد آمرة الى من تتوجه اليهم من الأفراد الدخول فى مراكز قانونية لا يمكن لارادتهم المساس بها أو تعديلها فصاحب العمل يقع على عاتقه التزام بالاشتراك عن عماله لدى ادارة التأمين الاجتماعى ، وبالاضافة الى ذلك فيلتزم العمال بالمساهمة فى تمويل التأمين الاجتماعى وذلك عن طريق اشتراكات ذات قيمة مالية

(١) راجع د/ عبدالرحمن قوس المبادئ القانونية للتأمين الاجتماعي الجزء الأول ص ١٨.

محدودة . فضلا عن ذلك فان مساهمة الدولة ماليا فى دعم أنظمة التأمين الاجتماعى كان لها دورا هاما فى نجاح التجربة فى ألمانيا ، ولكن نظام التأمين الاجتماعى فى ألمانيا يعيبه أنه قاصر على فئة من فئات المجتمع وهى فئة العاملين ، اذ يمثل نوعا من اعادة توزيع المخاطر على المجتمع كله ولكن الاستفادة فقط تقتصر كما سبق القول على فئة العاملين .

ب - *التشريع الفرنسى*:

لما كانت الظروف التاريخية قد أدت إلى خضوع اقليم الألزاس واللورين الى السلطة الألمانية وكان التشريع الاجتماعى الألمانى له صدى عالمي وتأثرت به باقى الدول . ثم استرددت فرنسا سيادتها على هذا الاقليم سياسيا بعد أن خضع للسلطة الألمانية . وكان من الصعب سلب العمال الذين اكتسبوا حقوقا تأمينية من التشريع الألماني. فتحقيقا للوحدة القومية عمل المشرع الفرنسى على تعميم نظام التأمين الاجتماعى على سائر الأقاليم الفرنسية . بأن مهد الطريق للأخذ بنظام التأمين الاجتنماعى فأصدر فى ٩ أبريل ١٨٩٨ قانونا يقرر المسئولية الموضوعية لأصحاب الأعمال . وتأكيدا لهذا الاتجاه أصدر المشرع الفرنسى فى ٣١ مارس ١٩٠٥ قانونا بفرض

التأمين الاجبارى من المسئولية عن حوادث العمل [١]، فتقرير المسئولية الموضوعية كان مرحلة تمهيدية لتقرير اجتماعية التعويض . وما يؤدى اليه ذلك من التزام المجتمع بأن يعوض المضرور عما أصابه من ضرر . ومع ذلك يجب أن يلاحظ أن الأسس الفنية التي يقوم عليها التعويض الذى كفله التأمين الاجتماعى للمصالب لاتسمح قانونا بالقول بأن الحق فى التعويض أصبح حقا اجتماعيا . ومن أجل ذلك صدر العديد من التشريعات فى ٥ أبريل عام ١٩٢٨ ثم فى ٣٠ أبريل ١٩٣٠ وبالرغم من الأهمية الكبرى لهذا العامل الا أنه لم يكن له وحده الدور الحاسم فى ظهور أنظمة التأمين الاجتماعى فى فرنسا . ففى هذا المجال يجب ألا تغفل قيمة الضغوط السياسية التي كانت تمارسها طبقة العمال على الدولة من أجل تحسين المستوى المعيشى وخاصة عن طريق الكفاح النقابى . وبدأت هذه الضغوط تنمو ابتداء من عام ١٩١٩ فى مجال الاصلاح[٢]، ولذلك فاننا نجد أن أنظمة التأمين الاجتماعى التي انبثقت عن تطبيق التشريعات الأولى الصادرة فى هذا الشأن قصرت الاستفادة منها على عمال الصناعة والتجارة الذين يربطهم برب العمل

---

(١) Gedrgos Le Ftance le sydicalisme rev. Historis No. 398.

(٢) Gedrgos Le France le sydicalisme Rev. Hestoris No. 398.

عقد عمل . والذين تقل مرتباتهم عن حد معين ، أما عن المخاطر التي يغطيها هذا النظام فهى المرض والأمومة والعجز والشيخوخة والوفاة . أما الأقساط الواجب دفعها طبقا لهذا النظام فتمثل ٨٪ من مرتب العامل . ويتحمل كل من العامل ورب العمل نصف القسط الواجب دفعه .

ج - *التشريع النيوزيلندى*:

يمثل هذا التشريع الصادر فى عام ١٩٣٨ عهدا جديدا بأنظمة التأمين الاجتماعى ، فلم تتعرض نيوزلندا لتحولات اقتصادية واجتماعية مثل التي تعرضت لها كل من ألمانيا وفرنسا ، فنيوزيلندا مجتمعا زراعيا صغيرا يستطيع أن يتحمل الأعباء المالية اللازمة لتسيير أنظمة التأمين الاجتماعى ، ولذلك جاء هذا التشريع متقدما على ما سبقه من تشريعات [١]، فهو يهدف الى تحقيق الأمان والأمن لأفراد المجتمع ضد كل المخاطر التي يؤدى الى خلق حالة من العوز والفقر فهو اذن يحقق فكرة الأمن بمفهوم أوسع من ذلك الذى كانت تهدف اليه التشريعات السابقة . لأنه يقوم أساسا على أن لكل مواطن الحق فى الحماية الاجتماعية دون تمييز بين مواطن آخر بسبب نشاطه المهنى . فمظلة التأمين الاجتماعى تغطى كافة

(١) راجع د/ برهام عطا الله ص ٢٩ ، وتناغو ص ٥٧.

الأخطار الاجتماعية بما فى ذلك خطر الحرب والطوارئ المختلفة بالكيفية التي تحول دون تعرض أفراد المجتمع للآثار الناجمة عن تلك الكوارث الداهمة . أما عن الأعباء المالية اللازمة لتيسير هذا النظام فتتحمل بها الدولة بطريقة مباشرة وبعبارة أدق فإن التأمين الاجتماعى يمول عن طريق ايرادات الدولة من الضرائب . فالفكرة الأساسية التي يقوم عليها هذا النظام هى أن الدولة مدينة لكل فرد فيها بالتزام بالنفقة كلما دعت حاجته الى ذلك ، وينشأ التزام الدولة بالنفقة فى اللحظة التي يقل فيها دخل الفرد عن حد أدنى معين وهو الحد اللازم للمعيشة اللائقة أى الحد الذى يتفق مع المستوى الانسانى للحياة .

الاتجاه الحديث نحو تعميم التأمين الاجتماعى :

أدركت بريطانيا منذ عام ١٩٤١ ما يمكن أن يخلفه انتهاء الحرب من مشاكل اقتصادية واجتماعية ، وأخذت فى الاعداد لتنظيم الاقتصاد القومى بصفة عامة وقطاع الخدمات الاجتماعية بصفة خاصة . وقد عهد اللورد بفرد رئاسة لجنة لاعداد تقرير فيما يجب الأخذ به في هذا الصدد [١]. بدأ من فكرة روزفلت عن تحرير الانسان من الفاقه ومن أفكار اللورد كيستر عن العمالة الكاملة باعتبارها

(١) أنظر فى هذا الصدد دسيلان " المرفق القومى للصحة فى انجلترا " القانون الاجتماعى نوفمبر ١٩٤٥ ص ٣٣٧.

أهم الأهداف التي ينبغى ادراكها ضمانا لاستمرار نمو الاقتصاد ، وتحقيقا لهذا الهدف رأت اللجنة فى تقريرها التوصية بالغاء أنظمة المعاش القائمة والخاصة ببعض العاملين . ومد نظام الأمن الاقتصادى ليس فقط الى كافة العمال فى قطاع العمل التبعى وانما كذلك إلى العاملين فى قطاع العمل المستقل من أصحاب الحرف والتجار والملاك والمستأجرين الزراعيين وأصحاب المهن الحرة من ناحية . والى من لا تتوافر له مهنة معينة من المواطنين من ناحية أخرى ، وقد اقترحت اللجنة فى هذا الصدد نظاما للاعانات العائلية وآخر للعلاج يتم تمويلها عن طريق الضريبة . كذلك اقترحت اللجنة نظاما ثالثا للتأمين القومى تنمية الدولة . ويتم تمويله عن طريق اشتراكات موحدة يساهم بها الأفراد . وقد أصدر البلرمان عدة قوانين أخذ فيها بجوهر المقترحات التي وردت فى تقرير اللجنة . أهمها قانون الاعانات العائلية لسنة ١٩٤٥ وقانون مرفق الصحة القومية لسنة ١٩٤٦ . وقانون التأمين القومى لسنة ١٩٤٦ . وقد صدر قانون جديد للتأمين القومى سنة ١٩٦٥ ، وبهذا التقرير الذى أعده بفردج حدثت ثورة فى اطار النظام الرأسمالى فربط بين مشكلة الأمن الاقتصادى ومشكلة الفقر بصفة عامة ، ونبه الأذهان الى ضرورة الربط بين معالجة هذه المشكلة وبين سلم الدخول فى المجتمع عن طريق إستخدام الأساليب العملية من ناحية وسياسة التشغيل الكامل والخدمات الصحية من ناحية أخرى . هذا وقد تأثرت المواثيق

الدولية بهذا التقرير . فقد يرد النص فى ميثاق الأطلنطى الصادر فى ١٢ أغسطس سنة ١٩٤٦ الذى نص على ضرورة التعاون الأكمل بين جميع الدول فيالمجال الاقتصادى للوصول الى رفع مستويات العمل . والتقدم الاقتصادى والتأمينات الاجتماعية للجميع . وكذلك ميثاق فيلادلفيا الصادر فى ١٠ مايو سنة ١٩٤٤ الذى نص على أن " تشمل الأحوال التي يغطيها التأمين الاجتماعى الاجبارى تلك التي لا يستطيع المؤمن عليه فيها كسب عيشه بسبب عدم قدرته على العمل أو بسبب عدم حصوله على عمل مجز أو بسبب وفاته عن أسرة كان يعولها [١]. وكذلك فى الاعلان العالمي لحقوق الانسان الصادر فى ١٠ ديسمبر ١٩٤٨ . وكذلك مؤتمر العمل الدولى فى الدوره الرابعة والثلاثين التي انتهت باقتراح وضع اتفاقيتين للأمان الاجتماعى أحداهما تمثل حدا متقدما من الأمان لتطبيقه فى البلاد التي قطعت شوطا كبيرا فى الصناعة والتشريع الاجتماعى . والأخرى تمثل حدا أدنى منه لتطبق فى البلاد الأقل تقدما . وقد انتهت الدوره الخامسة والثلاثين . الى الاكتفاء باعتماد الاتفاقية الأخيرة نظرا لما صادف اعتماد الأولى من صعوبات [٢].

---

(١) زنظر مقال " الحق فى الأمان الاجتماعى فى الاعلانات والمواثيق الدولية " لقانون التأمين الاجتماعى ١٩٦٠ ص ٣٦٥ دبيرو - وتفصيل ذلك د/ مصطفى الجمال المرجع السابق ، ص ٤٢.

(٢) راجع د/ مصطفي الجمال ، المرجع السابق ، ص ٤٢.

الفصل الثانى

نشأة التأمين الاجتماعي فى مصر

تمهيد :

لما كان نظام التأمين الاجتماعى قد أتى الى صورته الحالية نتيجة للتقدم الصناعى الذى بدأ منذ القرن التاسع عشر على أن مصر قد شهدت تحولا من الأيدلوجية الفردية الحرة الى الأيدلوجية الاشتراكية فى منتصف القرن ال عشرين . وقد كان لهذا التحول أثره الواضح بتطوير نظام الأمن الاقتصادى والانتقال من نظام المسئولية المدعمة بالتأمين الاجابرى الى نظام متقدم للتأمين الاجتماعى فيها . ثم شهدت مصر بعد ذلك ومنذ بداية السبعينات هذا القرن تحولا جديدا نحو نوع من الحياد الأيدلوجى . وفى ظل هذا النظام الأخير لتجه نظام التأمين الاجتماعى نحو التعميم والارتباط بصفة المواطن . ومن ثم تأتى دراستنا لهذا التطور التاريخى على ثلاثة مراحل . تشمل المرحلة الأولى للحماية الاجتماعية المبكرة لطائفة العمال . وتشمل المرحلة الثانية تعدد التشريعات وتوزيع الحماية الاجتماعية بينهما . ثم توحيد قواعد هذه الحماية فى مبحث أول . وتأتى دراستنا فى المبحث الثانى لتشمل النظام الأساسى للتأمين الاجتماعى والنظم المتفرعة عنه وذلك على النحو التالى :

---

(١) راجع د/ مصطفى الجمال ، المرجع السابق ص ٤٢.

المبحث الأول

التطور التشريعى لنظام التأمين الاجتماعى

أولا : المرحلة الأولى : نظام الحماية الاجتماعية :

يمثل القانون ٦٤ لسنة ١٩٣٦ المهد الأول للتشريعات الخاصة بالتأمين الاجتماعى ، اذ أنه يعتبر أول تشريع يصدر فى مصر يحقق الحماية الاجتماعية [١]، وتميزت هذه الفترة من النظام القانونى أنها تمت فى اطار المسئولية المدنية مع تطويع قواعدها بصورة تكفل الحق فى التعويض الشبه تلقائى لفئة العاملية فى المجتمع فى مواجهة المخاطر المهينة منظورا اليها بسبب ظروفها [٢]. وأعقب هذا التشريع القانون ٨٦ لسنة ١٩٤٤ والذى استحدث لأول مرة فى مصر التأمين الاجبارى من المسئولية عن اصابات العمل . وقد تأثر المشرع بنصوص القانون الفرنسى الصادر فى ٩ أبريل ١٨٩٨ الذى قرر المسئولية الموضوعية لأصحاب الأعمال . ثم صدر بعد ذلك القانون ٨٩ لسنة ١٩٥٠ الذى حل محل القانون ٦٤ لسنة ١٩٣٦ ،

---

(١) راجع د/ مصطفى الجمال ، المرجع السابق ص ٤٢ .

(٢) راجع د/ رمضان أبو السعود الوجيز فى شرح قوانين التأمين الاجتماعى ١٩٧٩ ص ٢٦، د/ حسن قدوس المرجع السابق ص ٢٢ ، هذا ويقسم د/ الجمال هذه المراحل الثلاثة الى مرحلة الأيدلوجية الفردية ، مرحلة الأيدلوجية الاشتراكية - مرحلة الحياد الأيدلوجى .

وقد قرر المشرع القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٠ الذى أعطى الحق فى التعويض عن أمراض المهنة . وفى نهاية هذه المرحلة أدمج المشرع القواعد الخاصة بالتعويض عن أصابات العمل والخاصة بالتعويض عن أمراض المهنة فى تشريع واحد وهو القانون ٢٠٢ لسنة ١٩٥٨ وهذا ما سنعرض له تفصيلا فى المرحلة الثالثة .

المرحلة الثالثة : تعدد التشريعات وتوزيع الحماية بينها :

ابذاء التعدد السريع لتشريعات التأمين الاجتماعي تساءل البعض حول الأسباب التي أدت الى اصدار هذه التشريعات المتلاصفة فذهب البعض فى الفقه أن سبب ذلك يرجع الى أن المشرع أسرع باصدار القانون ٦٤ لسنة ١٩٣٦ وما تبعه من تشريعات الى أن صدر هذا القانون الأول كان تمهيدا لانضمام مصر الى هيئة العمل الدولية(١). بينما يذهب البعض الآخر (٢)، الى أن سبب ذلك يكمن فى مطالبة أرباب العمل باصدار قانون ينظم التعويض عن اصابات العمل حتى يتسنى لهم معرفة مدى مسئوليتهم عما يلحق مستخدميهم من الأضرار التى تلحقهم أثناء العمل ، أما البعض الآخر(٣). فذهب الى أن سبب ذلك هو أن هذه التشريعات المختلفة

---

(١) راجع د/ على العريف ، التأمينات الاجتماعية ج١ ١٩٦٥ ص ١٣٤.
(٢) راجع د/ حلمى مراد قانون العمل والتأمينات الاجتماعية ١٩٦١ ص ١٣٤.
(٣) راجع د/ برهام عطا الله المرجع السابق ص ٥٣.

تعد تطبيقا للسياسة العمالية التي تبناها الحزب الحاكم فى مصر فى تلك الحقبة التاريخية . ولكن رغم أن القانون ٦٤ لسنة ١٩٣٦ يعتبر المهد الأول لتشريعات التأمين الاجتماعى الا أنه كان مشوبا ببعض المسالب نعرضها فيما يلي :

أ - أغفل القانون ٦٤ لسنة ١٩٣٦

ب - اقتصر نطاق تطبيق أحكام هذا القانون على العمال فى مجال الصناعة والتجارة.

ج - ضآلة مبلغ التأمين الجزافى المستحق للعامل المصاب أثناء أو بمناسبة العمل .

ومن أجل ذلك كان اصدار المشرع القانون ٨٦ لسنة ١٩٤٢ بشأن التأمين الاجبارى من المسئولية عن حوادث العمل كخطوة ضرورية فى سبيل كفالة حقوق العامل فى التعويض .

واذا كانت المادة الأولى من هذا القانون تقرر التأمين الاجبارى عن المسئولية . فان هذا القانون ترك الحرية لأصحاب الأعمال فى اختيار شركة التأمين ، أو الاشتراك فى جمعية تعاونية للتأمين من المسئولية عن اصابات العمل التي تضم على الأقل عشرة من

أصحاب الأعمال وطبقا للمادة الخامسة من هذا القانون أنه عندما تنشئ الحكومة صندوقا للتأمين فانه يحل محل جميع شركات وجمعيات الأمين التي تقوم بهذا الدور . وفى واقع الزمر فان هذا الصندوق تأخر انشاؤه حتى صدور القانون ٢٠٢ لسنة ١٩٥٨ . وبما أن الزمر يتصل بتأمين اجبارى من المسئولية عن اصابات العمل . فان أقساطه يتحملها الأشخاص الذين تعتبر اصابات العمل سببا مؤديا الى انعقاد مسئوليتهم . وهم أصحاب الأعمال الذين يقع على عاتقهم الالتزام بتحمل الأعباء المالية لهذا التأمين . وقد ورد النص على ذلك فى المادة الثالثة من القانون ٨٦ لسنة ١٩٤٢ ، غير أن هذا القانون أيضا وجهت اليه بعض الانتقادات وخصوصا ما ورد بنص المادة الخامسة منه " أنه يجوز لبعض أصحاب الأعمال المطالبة بالاعفاء من الالتزام بأحكامه . وخصوصا أصحاب الزعمال الذين يستخدمون أقل من مائة عامل من الالتزام بالتأمين من المسئولية طبقا لأحكام قانون ٦٤ لسنة ١٩٣٦ ، ثم استبدل المشرع هذا القانون الأخير بالقانون ٨٩ لسنة ١٩٥٠وان كان هذا الاستبدال لم يغير شيئا فيما يتعلق بالأسس التي قامت عليها الحماية الاجتماعية ومع بذوغ ثورة ١٩٥٢ أصبح هناك نقطة تحول لتوفير الظروف الملائمة للانتقال من نظام المسئولية المهنية المشمولة بالتأمين الى نظام التأمين

الاجتماعى . وسبب ذلك يعود الى تغيير النظام الايدلوجى القائم فى مصر . فقد أزال هذا النظام مركز القوة فى جانب أصحاب الأعمال فقد توسع امتداد النظام التأمينى ليشمل الأشخاص والمخاطر . وكان ذلك فى خطوات ثلاث .

الخطوةالأولى :

تمثلت الخطوة الأولى فى صدور القانون ٤١٩ لسنة ١٩٥٥ الذى أنشأ صندوق للتأمين وآخر للادخار لصالح العمال الخاضعين لقانون العمل وكان صندوق التأمين يواجه حالتى وفاة العامل وعجزه قبل بلوغ سن التقاعد كلما كانت الوفاة أو العجز غير ناتجة عن حوادث العمل وأمراض المهنة . ويمول هذا الصندوق من الاشتراكات التي يدفعها أرباب الأعمال بنسبة ٢٪ من أجور العمال . أما الصندوق الثانى وهو صندوق الادخار فكان يتولى دفع مكافأة نهاية الخدمة للعمال بنسبة ٥٪ من أجور العمال حماية لهم من مماطلة رب العمل [١]. وهذه المكافأة تتمثل فى مجموع الاشتراكات .

الخطوة الثانية :

وهى صدور القانون ٢٠٢ لسنة ١٩٥٨ الذى وسع فى نطاق

(١) راجع د/ مصطفى الجمال ، الوسيط فى التأمينات الاجتماعية عام ١٩٨٤ص٦٥-٦٦.

الأشخاص الذين يستفيدون من أحكامه وكذلك الاصابة التي يغطيها أي وسع في مد المظلة التأمينية للأشخاص والاصابات فلم تعد الاستفادة قاصرة على عمال الصناعة والتجارة كما هو الحال سلفا . وانما الاستفادة أصبحت شاملة لكل من يعمل لدى غيره بصفة عامة ، ولم تعد اصابة العمل تقتصر على حادث العمل والمرض المهنى . وانما أصبحت شاملة الحوادث التي تقع للعامل أثناء أو سبب أعمال وظيفته . ولقد أخذ هذا القانون بنظام المعاش الدورى فى حالة الوفاة والعجز المستديم الذى بلغ نسبة معينة هي ٤٠٪ بدلا من الاكتفاء بتعويض الدفعة الواحدة ، ومن ثم تميز هذا القانون بالنص على انشاء صندوق تشرف عليه مؤسسة التأمين والادخار يتولى التأمين على مسئولية أرباب الأعمال بدلا من شركات التأمين التجارية . ويمكن القول اذن أنه تحول من نظام التأمين العادى فى صورته الاجبارية الى التأمين الاجتماعى .

الخطوة الثالثة :

لقد اكتمل نظام التأمين الاجتماعى بصدور القانون ٩٢ لسنة ١٩٥٩ باسم التأمينات الاجتماعية ليحل محل القانون السابق الخاص بالتعويض والتأمين عن اصابات العمل . وفقا لهذا القانون

الجديد أصبح يتوفر للعامل تأمين من اصابات العمل وكذلك الشيخوخة وأيضا العجز الكامل قبل بلوغ سن الشخوخة وبالاضافة الى ذلك الوفاة بالنسبة لأسرة العامل التى كان يعولها قبل وفاته . ويتم تمويل هذا النظام عن طريق اشتراكات يدفعها العامل وأصحاب الأعمال . وقد تدعم هذا النظام الاجتماعى بصدور القانون ١٢٤ لسنة ١٩٦١ الذى جعل المعاش الدورى بدلا من تعويض الدفعة الواحدة. ولقد سارع المشرع باصدار هذا القانون الأخير تحقيقا لمصلحة الدولة بعدم دفع تعويض الدفعة الواحدة مرة واحدة حتى لا تستهلك حصيلة التأمينات الاجتماعية . وتحقيقا أيضا لمصلحة العامل فى الحصول على منعاش مستمر حتى يعيش عيشة مستقرة . ثم استحدث المشرع قانونا آخر هو القانون ٦٣ لسنة ١٩٦٤ الذى وسع نطاق التأمين من حيث المخاطر وجعل نظام تأمينى آخر هو التأمين ضد البطالة بجانب تأمين اصابات العمل وتأمين الشيخوخة والعجز والوفاة . وكان يقترب هذا النظام من نظام التأمين والمعاش المعمول به بالنسبة للعاملين فى القطاع الحكومى وهو القانون ٥٠ لسنة ١٩٦٣ . ثم جاء القانون ٧٩ لسنة ١٩٧٥ وهو قانون التأمين الاجتماعى الذى عمل بالقانون ٢٥ لسنة ١٩٧٧ ، الذى وحد المزايا بين العاملين بالحكومة والقطاع الخاص . اذ يعتبر هذا القانون الأخير قانون موحدا يسرى على الموظفين الذين يقومون بأعمال لصالح الدولة وغير الذين يقومون بأعمال لصالح أرباب العمل .

المبحث الثانى

نظام التأمين الاجتماعى المطبق حاليا فى مصر

تمهيد

لما كانت نظم التشريعات التأمينية قد صدرت متلاصقة وفى حقبة وجيزة . يصعب على المتهم بالبحث فى هذا المجال جمع شتاتها . فقد رأينا استهداء بالخطة التشريعية فى معالجة أحوال العمال وتوسيع المخاطر التأمينية تتبع هذه النظم التي تمثلت فى النظام الأساسى لحماية العمال وتحمل المخاطر . ثم النظم المتفرعة عن هذا النظام الأساسى . وسوف نعرض لهما على النحو التالى :

أولا : النظام الأساسى للتأمين الاجتماعى :

من خلال المراحل السابقة نستطيع أن نستخلص اعتبار القانون ٩٢ لسنة ١٩٥٩ هو أول قانون يحمل اسم قانون التأمينات الاجتماعية . ثم الغى هذا القانون بصدور القانون ٤١٩ لسنة ١٩٥٥ والقانون ٢٠٢ لسنة ١٩٥٨ بشأن التعويض والتأمين عن اصابات العمل . ولهذا أصبح هذا القانون ٩٢ لسنة ١٩٥٩ يتمتع بحماية اجتماعية حقيقية ضد المخاطر الآتية : اصابات العمل - الشيخوخة

- العجز - الوفاة - وسوف نعرض لها تفصيلا عند الحديث عن الحقوق التأمينية للخاضعين لأحكام قانون التأمين الاجتماعى .وتعبتر أحكام الحماية الاجتماعية الواردة فى هذا القانون أوسع نطاقا من حيث الأشخاص . اذ هى ترى على مستخدمى وعمال الحكومة . وذلك لأن لم يكن لهم وقت العمل بهذا القانون نظاما أفضل . فقد أدخل هذا القانون كما سبق القول نظام المعاش الدورى بدلا من تعويض الدفعة الواحدة فى حالتى العجز والوفاة الذى لايرجع سببه الى اصابة العمل . وهو بهذا يعتبر أكثر نفعا بالنسبة للقانون ٤١٩ لسنة ١٩٧٥ وكما وضع مبدأ استحقاق المعاش عند بلوغ سن الستين اذ سدد العامل اشتراكات لا تقل عن ١٨٠ اشتراكا شهريا أو ٢٤٠ اشتراكا متقطعة . كما أدخل بعض المزايا الفرعية عن تأمين اصابات العمل . ثم بصدور القانون ١٤٣ لسنة ١٩٦٤ أحدث المشرع بعض التعديلات . وكان وراء تعديل هذا القانون عاملان . أحدهما اقتصادى يتمثل فى أن نظام المعاشات يفوق بل ويفصل عن نظام الادخار فى تكوين الأموال المتاحة للاستثمار . اذ أن المعاشات تؤدى الى آجال طويلة وقد سبق أن ألمحنا ذلك سلفا . والثانى اجتماعى يتمثل فى أن لنظام مكافآت نهاية الخدمة لم ينجح فى كفالة مستوى الحاية للعمال . اذ لوحظ أن العامل ما يلبث أن

يحصل على مكافأته حتى يبددها . ثم يعود الى طلب المساعدات من الدولة . وهذا ما يهدف نظام المعاشات معالجته وبصدور القانون ٦٤ لسنة ١٩٦٣ أصبح العاملين الذين يستخدمون فى أعمال عرضية مؤقتة يتمتعون بالحماية الاجتماعية . ولم يخرج من هذه الفئة الا تأمين البطالة . أما عن الأخطار التي تغطيها مظلة هذا التأمين فقد شملت اصابات العمل - الشخوخة - العجز - الوفاة - التأمين الصحى - تأمين البطالة [١]، وتمشيا مع سياسة الدولة فى توفير نظام تأمينى أفضل لجميع طبقات القوى العاملة واستكمالا لمراحل تطوير التأمين الاجتماعى وعملا على توحيد التشريع التأمينى بدلا من هذه التشريعات المتعددة فقد صدر القانون ٧٩ لسنة ١٩٧٥ مشتملا على المزايا التأمينية التى عالجتها التشريعات السابقة عليه ويعتبر هذا التشريع الأخير بعد تعديله بالقانون ٢٥ لسنة ١٩٧٧ هو النظام الأساسى الذى يرجع اليه لاستيضاح كافة الحقوق والمزايا التأمينية .

ثانيا : *النظم المتفرعة عن النظام الأساسى للتأمين الاجتماعى:*

لقد عالج المشرع ثلاثة نظم منبثقة عن حقيقة النظام الأساسى وهى : القانون ١٠٨٧ لسنة ١٩٧٦ فى شأن التأمين على أصحاب

---

(١) راجع د/ حسنى عبدالرحمن قدوس - المرجع السابق ، ص ٣٥.

الأعمال القانون ٥٠ لسنة ١٩٧٨ في شأن التأمين على العاملين بالخارج القانون ١١٢ لسنة ١٩٨٠ فى شأن التأمين الاجتماعي الشامل . وقد تمثلت هذه القوانين الثلاثة فى توسيع اتجاه المشرع فى مد المظلة التأمينية على الأشخاص الذين يستفيدون من هذه الحماية وخصوصا فى مواجهة مخاطر الشيخوخة والعجز والوفاة . وسوف نعرض لهذه التشريعات على النحو التالى :

١ - التأمين على أصحاب الأعمال : القانون ١٠٨ لسنة ١٩٧٦ [1]:

صدر هذا القانون فى أول اكتوبر عام ١٩٧٦ وقد جاء نص المادة ٣ من هذا القانون " تسرى أحكام الحماية الاجتماعية التي تقررت بالتطبيق لقواعده : "

أ - على الأفراد الذين يزاولون لحساب أنفسهم نشاطا تجاريا أو زراعيا والحرفيون وغيرهم ممن يؤدون خدمات لحساب أنفسهم.

ب - الشركاء المتضامنون فى شركات الأشخاص .

---

(١) عدل هذا القانون بالقانون ٤٨ لسنة ١٩٨٤ ونشر فى الجريدة الرسمية في ١٩٨٤/٣/٣١ العدد ١٣ مكرر.

ج - المشتغلون بالمهن الحرة ويحدد تاريخ بدء انتفاع كل مهنة من هذه المهن بأحكام هذا التأمين بقرار من وزير الشئون الاجتماعية [١].

د - مالكوا وحائزوا الأراضى الزراعية [٢]، التى تبلغ مساحتها عشرة أفدنة فأكثر ملاك العقارات المبنية التي يبلغ نصيب كل منهم ٢٥٠ جنيه فأكثر سنويا من قيمتها الايجارية .

هـ - أصحاب وسائل النقل الآلية للأشخاص أو البضائع الأعضاء المنتجون فى الجمعيات التعاونية الانتاجية الذين يشتغلون لحساب أنفسهم . والمأذونون الشريعيون والموثقون المنتدبون من الرهبان والأدباء والفنانون والعمد والمشايخ والمرشدون السياحيون والوكلاء التجاريون .

ويشمل نظام التأمين الاجتماعي المقرر بمقتضى هذا القانون تأمين الشيخوخة العجز والوفاة ويجوز أن تسرى على المؤمن عليهم بعض أنواع التأمين الأخري الواردة فى القانون ٧٩ لسنة ١٩٧٥ المعدل بالقانون ٢٥ لسنة ١٩٧٧ . وذلك طبقا لما ورد بالمادة

---

(١) صدرت قرارات عديدة من وزير الشئون الاجتماعية شملت المهن الحرة عدا مهنة المحاماة .

(٢) سواء كانوا ملاكا أو مستزجرين بالأجر أو بالمزارعة أو بهما معا .

الثانية من هذا القانون بشرط صدور قرار من رئيس الجمهورية ، وأضاف المشرع فى المادة الثالثة أيضا من هذا القانون " أنه يجوز بناء على عرض وزير الشئون والتأمينات الاجتماعية اضافة بعض الفئات الأخرى للانتفاع بأحكام هذا القانون . ولقد أصبغ المشرع على هذا التأمين " تأمين أصحاب الأعمال " صفة الالزام [١]. وخصص المشرع لهذا النوع من التأمين صندوقا بالهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية له حساب خاص[٢]. وتعتبر أموال هذا الحساب من أموال الهيئة وتسرى عليها جميع أحكامها بما لا تعاريض مع أحكام القانون .

٢ التأمين على العاملين المصريين بالخارج : القانون ٥٠لسنة ١٩٧٨ [٣]:

لقد سبق القول بأن المشرع أصدر القانون ٧٤ لسنة ١٩٧٢ ونص فى المادة الأولى منه " يجوز للعاملين المصريين المرتبطين بعقود شخصية فى الخارج من غير الخاضعين لأحكام أى من قانون التأمنيات الاجتماعية وقانون التأمين والمعاشات أن يشتركوا لدى

(١) راجع المادة ٢/٥ من القانون ١٠٨ لسنة ١٩٧٦ المعدل بقانون ٤٨ لسنة ١٩٨٤ .
(٢) راجع المادة ٨ من القانون ١٠٨ لسنة ١٩٧٦ المعدل بقانون ٤٨ لسنة ١٩٨٤ .
(٣) عدل هذا القانون بالقانون ٣٣ لسنة ١٩٨٤ متضمنا عدة تعديلات فى مجال تحديد قيمة الاشتراكات وزيادة قيمة الأداء .

الهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية للانتفاع بتأمين الشيخوخة والعجز والوفاة طبقا لقانون التأمينات الاجتماعية الصادر بالقانون ٦٣ لسنة ١٩٦٤ ، وقد استبدل ذلك بالقانون ٥٠ لسنة ١٩٧٨ والذى جاء نص المادة الأولى منه " يكون للعاملين المصريين فى الخارج من غير الخاضعين لأحكام القانونين رقمى ٧٩ لسنة ١٩٧٥ والقانون ١٠٨ لسنة ١٩٧٦ حق طلب الانتفاع بأحكام القانون المرافق طالما توافرت فى شأنهم الشروط التي يحددها " . والمخاطر التي يغطيها هذا القانون هى الشيخوخة والعجز والوفاة ، وأجاز المشرع فى المادة الثانية منه على اجازة سريان بعض أنواع التأمين الاجتماعى رقم ٧٩ لسنة ١٩٥٧ على بعض المؤمن عليهم وذلك بالشروط والأوضاع التي يصدر بها قرار من رئيس الجمهورية بناء على عرض وزير التأمينات الاجتماعية واشترط للانتفاع بأحكام هذا القانون ألا يقل سن المؤمن عليه عن الثامنة عشر وألا يتجاوز الستين ومما ينبغى الاشارة اليه فى هذا المقام أن هذا القانون ليس له صفة الالزام ، فالانتفاع به متروك لمشيئة من يقوم بسداد الاشتراكات ، وقد عالج المشرع هذه الأحكام تفصيلا فى الباب الثالث وذلك فى المواد من المادة التاسعة عشر والحادية عشر ، ولكن اشترط المشرع فى المادة الخامسة من هذا القانون حدا أدنى لكى ينتفع المؤمن عليه وهو أداء الاشتراكات

لمدة ستة أشهر متصلة ، والمصدر الأساسى لتمويل صندوق هذا التأمين هو الاشتراكات التي تحصل من المؤمن عليهم لحساب هذا التأمين بواقع ٢٢,٥٪ من دخل الاشتراك الذى يختاره المؤمن عليه طبقا للجدول رقم ١ المرافق لهذا القانون . وقد وضع المشرع قاعدة عامة وهى أن القواعد الخاصة بتأمين العجز والشيخوخة والوفاة تعد الشريعة العامة أى أنها تطبق فيما لم يرد شأنه نص خاص . أى تطبق أحكام القانون ٧٩ لسنة ١٩٧٥ فى خصوص هذه القواعد اذا خلى النص الخاص في القانون ٥٠ لسنة ١٩٧٨ وبما لا يتعارض مع أحكام هذا الأخير [١].

٣ - **التأمين الاجتماعي الشامل:** القانون ١١٢ لسنة ١٩٨٠[٢]:

لقد كان القانون ١١٢ لسنة ١٩٧٥ فى شأن التأمين الاجتماعى الشامل قاصرا على فئات معينة . وبالتالى كانت هناك فئات ظلت محرومة من الاستفادة من الحماية الاجتماعية وهذه الفئات هى : العاملون المؤقتون بالزراعة . وملاك وحازوا الأراضى الزراعية التي تقل عن عشرة أفدنة . وملاك المباني الذى يقل نصيبهم فى الريع عن

---

(١) راجع الكادة ٤٩ من القانون ٥٠ لسنة ١٩٧٨.

(٢) حل هذا القانون محل القانون ١١٢ لسنة ١٩٧٥ . وبدأ العمل به من ١٩٨٠/٧/١.

مائتين وخمسون جنيها سنويا . والعاملون فى الصيد على مراكب شراعية - عمال التراحيل - صغر المشتغلين لحساب أنفسهم - خدم المنازل - أصحاب المراكب الشراعية فى قطاعات الصيد والنقل النهرى والبحرى ، ولم يستفيد من هذا القانون كل قطاعات الشعب لأن الاستفادة منه ارتبطت بسداد الاشتراكات.

ثم صدر القانون ١١٢ لسنة ١٩٨٠ ليعالج هذه السلبيات التى شابت القانون ١١٢ لسنة ١٩٧٥ فجاء نص المادة الخامسة منة يمنح معاش مقدار عشرة جنيهات شهرية لكل من بلغ سن الخامسة والستين او ثبت عجزة الكامل او وقعت وفاتة قبل ١٩٨٠/٧/١ ولم يستحق معاشا بصفتة من الفئات المومن عليها وفقا الاحكام قوانين التامين الاجتماعي او التامين اوالمعاشات الصادرة وتسري في شان المعاش المشار الية احكام القانون الموافق وذلك فيما عدا حالات استحقاقة للوفاة لمن تتوافر فية شروط استحقاق المعاش في التاريخ المشار اليه . . . . " ويطلق علي هذا ما يسمي بمعاش السادات ويكون صرفة طبقا للأولويات التي يحددها قرار وزير التامينات وتخصم من المعاش قيمة الاشتراكات المنصوص عليها في المادة ٨/٦ من القانون المرافق عن عشرة سنوات وذلك في حدود ربع العاش المستحق [1]،ويشمل هذا التامين الشيخو[illegible]

---

(١) صدر القانون ٦١ لسنة ١٩٨١ وأعفى المشرع فى المادة ١٤ منه المستحقون لمعاش السادات من آداء الاشتراكات المنصوص عليها فى القانون ١١٢ لسنة ١٩٨٠.

-العجز- الوفاة ويجوز ان تسري علي المؤمن عليهم بعض انواع التامين الاخري المنصوص عليها في قانون التامين الاجتماعي الصادر برقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ مع مراعاة الشروط الازمة لذلك وهي صدور قرار من رئيس الجمهورية بناء علي عرض وزير التامينات الاجتماعية وتسري أحكام هذا القانون علي الفئات التي لاتخضع لاحكام قوانين التامينات الاجتماعي والتامين والمعاشات طبقا للأولويات التي يصدر بها قرار من وزير التامينات بشرط الا يمس ذلك بالقرارات التي صدرت بتحديد فئات المنتفعين بالتطبيق لاحكام القانون ١١٢ لسنة ١٩٧٥ .ويكون هذا التامين اجباريا في الهيئة العامة للتامينات الاجتماعية .وقد نص المشرع في هذا القانون غلي ؛يخصص حسابا لهذا التأمين في صندوق الهيئة العامة للتامينات الاجتماعية ويلاحظ ان الجزء الاكبر من تمويل صندوق هذا التامين يتمثل فيما تخصصة الخزانة العامة من مبالغ وفيما يفرض من رسوم .او الرسوم التي تحصل لهذا الغرض .وهذا دليل علي ان المشرع يجمع بين نظام التمويل عن طريق الظرائب والتمويل عن طريق الاشتراكات وان كانت الاشتراكات تمثل نسبة ضئيلة جدا من اجمالي التمويل .وهي نسبة ثابتة لاتتغير لكل المومن عليهم .ولذلك فان المشرع نص علي تحمل.[1] الخزانة العامة ٥٠٪ من المعاش .وقد عدل

(١) كانت المادة ١١ من القانون ١١٢ لسنة ١٩٨٠ تنص على ذلك ثم تعدلت بالقانون ٦١ لسنة ١٩٨١.

قيمة المعاش فاصبح ربط المعاش أثني عشر جنيها .ولايجوز للمومن علية الجمع بين المعاش المستحق وفقا لأحكام هذا القانون والمعاش المستحق وفقا لاحكام اي من قوانين التامين الاجتماعي او التامين والمعاشات او الضمان الاجتماعي .واذا قل المعاش المستحق وفقا للقوانين المذكورة عن المعاش المستحق وفقا لهذا القانون ادي الية الفرق.

الباب الثاني

مفهوم التأمين الاجتماعي

تمهيد

ان الحديث عن التنظيم القانوني رالفني للتأمين الاجتماعي يقتضي منا ان نبين ماهية هذا التامين وموضوعة وخصائصة .وتميزة عن غيرة من المسميات الاخري مثل الادخار والمساعدات الاجتماعية والضمان الجتماعي وهذا يوجب علينا البحث عن كيفية ادارة هذا التامين الاجتماعي .ومن ثم تاتي الخطة المنهجية لهذا المؤلف في هذا الباب منقسمة علي النحو التالي :

الفصل الاول

ماهية التامين الاجتماعي وخصائصة

ماهيتـــه

اولا: الخطر الجتماعي

أن تحدديد ماهية التامين الاجتماعي يرتبط بتحديد موضرعة وهو ؛الخطر؛ ويتضح من الدراسات المقارنة [١]. التي قام بها الفقة الفرنسي الحماية الاجتماعية في دول العالم المختلفة ان هناك مفهومين رئيسين للتأمين الاجتماعي .

يقوم المفهوم الأول ؛ علي التوازن بين الحقائق والواجبات وبمعني ادق أنه في مقابل الحق في الضمان يقع علي عاتق المستفيد التزاما بالمشاركة في اعباء الضمان .وهذا التصور لمفهوم التامين الاجتماعي يجد صداة في التشريعات الأولي للتامين الاجتماعي . حيث قامت انظمة التامين الاجتماعي فيها متاثرة بالمفهوم التجاري للتامين وبالتالي فان الحق في التامين الاجتماعي ارتبط بمباشرة أنشطة مهنية يمكن اعتبارها سببا ومقياسا للحق في الحمايةا لاجتماعية (١) .ولذلك فان الحماية الاجتماعية بدت كدخل للعمل المباشر وكأنها مقابل لما يؤديه للمجتمع

---

(١) راجع د/ برهام عطا الله المرجع السابق ص ٦٨.

(٢)راجع د/ حسن قدوس المرجع السابق ص ٥٦.

وذلك يؤدي الي ايا ما كان اسلوب الحماية المطبق لفهم التامين الاجتماعي كنظام لظمان الدخول المتولدة عن نشاط مهني .

واما عن المفهوم الثاني : فإنه يقوم علي أساس ان الحق في التأمين الاجتماعي لايمكن أن يرتبط بالضرورة بمباشرة نشاط مهني أو بما يؤدية الفرد للمجتمع .لأن الحق في الحماية الاجتماعية يرتبط بحاجة الفرد اليها كضرورة لتحقيق الأمن والاستقرار له وبالتالي تحقيق السلام الاجتماعي فتلك الحاجة الي الأمن يجب ان تؤخذ في الاعتبار باسم التضامن الطبيعي بين اعضاء المجتمع علي مستوي قومي فالأمر اذا يتصل بتوزيع أفضل للدخول علي أساس حاجات كل فرد . ولذلك فان الحماية الاجتماعية التي يكفلها التأمين الاجتماعي تبدو كنظام لضمان مستوي معيشي أدني ومستوي اجتماعي أدني وايذاء ذلك فان تحديد فكرة الخطر في التامين بوجة يثير صعوبات كثيرة . فقد يطلق لفظ الخطر علي تحقق الكارثة . أو قد يطلق علي سبب المخاطر التي لها المومن علية .كما يطلق علي الضرر الناتج عن الاصابة او العجز او الوفاة .والتعريف الذي استقر علية غالبية الفقة [١] هو ان الخطر في التامين الاجتماعي يتلخص في أنه " حادث محتمل لايتوقف علي ارادة احد الطرفين وخاصة ارادة المؤمن عليه " فالخطر اذن هو كل حادث محتمل عن وقوعة حاجة الانسان الي تعويض اثارة .ولذلك فان الخطر مولد

(١) راجع د/ أحمد محرز " الخطر فى اصابات العمل " رسالة القاهرة ١٩٧٦ ص ٨١ ومابعدها .

لحاجة احتمالية لدي الانسان تقتضي منة التفكير في وسيلة لتوقيه وابعاد آثرة عنه . فالخطر بذلك يمكن أن تصفه قانونا أنه المحل الذي يتعين وجوده أي هو موضوع التامين فاشتراط أن يكون الخطر حادثا محتملا يفترض أن يكون الأمر الذي يخشي منه لم يتحقق بعد أي يفترض أن يكون الأمر مستقبلا . وفي الواقع فان اشتراط الاحتمالية بالنسبة لتحقق الخطر غير موكد تحققه بصفه مطلقه .ولكن يعني من ناحية أخري أنه اذا كان الخطر مستحيل التحقق فا لا يصلح أن يكون محلا للتأمين الاجتماعي .ويعني أيضا من ناحية أخري أنه اذا كان الخطر في حد ذاته محققا في وقوعه .ولكن لحظة هذا التحقق غير ممكن تحديدها فانه يصلح أن يكون محلا للتأمين .واشتراط أن يكون الأمر المستقبل الذي يخشي تحققه غير متوقفه علي ارادة أحد الطرافين يعني في مضمونه القانوني ضرورة الا يكون عنصر تحقق مضمون الالتزام بالضمان أي استحقاقه ووجوب الوفاء به معلقا علي محض ارادة الدائن به . وذهب جانب من الفقه [1] الي ان هذان الشرطان لايكفيان بذاتهما لكي يكون الخطر قابلا للتامين بل يجب اضافة الشروط التاليه :

١- أن يكون الخطر متفرقا في تحققه أي الا يشكل تحققه ظاهرة اجتماعية عامة مثل الأزمات الاقتصادية والزلازل والبراكين .الأن تحقق الخطر بهذا الشكل يودي الي استحالة اجراء المقاصة بين الأخطار وبالتالي يستحيل علي المؤمن أن يفي بالتزاماته .

---

(١) راجع د/ حسن قدوس المرجع السابق ص ٦٠.

٢-أن يكون الخطر محددا لكي يمكن تقدير قيمته وبالتالي تحديد مبلغ التأمين والقسط ومقدار التعويض .

٣-أن يكون متواترا فيجب أن يكون هناك درجة من التواتر في تحقق الخطر بالنسبة لمجموع المؤمن عليهم تسمح باجراء الاحصاءات الأن حساب احتمالات تحقق خطر معين ودرجة محققة لايمكن ضبطها فنيا الا اذا كان الخطر يشكل ظاهرة قد تواتر تحقيقها في الزمان .

وتحديد الخطر علي هذا النحو السالف بيانه لم تجتمع في شأنه آراء الفقه فذهب فريق يحاول تحديده استنادا الي الأسباب أو مصادر المخاطر الاجتماعية بينما ذهب الفريق الأخر إلى تحديد الخطر الاجتماعي. بالنسبة إلى نتائج أو آثار المخاطر الاجتماعية . بينما وجدت آراء فقهيه أخرى تحدد مفهوم الخطر الاجتماعى بمعانى مختلفه عند تلك الأسس . وسوف نعرض هذه الآراء المختلفه التى ظهرت فى هذا الصدد .

اولا : تحديد فكرة الخطر الاجتماعي بالنظر الي سببه:

ذهب البعض في الفقه [1] الي تحديد الخطر الاجتماعي بأنه الخطر الذي ينشأ عن العيش في المجتمع .ومن ثم فان التأمين الاجتماعي يواجه بصفه أساسية الأخطار اللصيقة بالعيش والوجود في المجتمع مثل الحروب والمرور والبطالة ولكن هذا الاتجاه يعيبه أنه

---

(١) راجع د/ حسام الأهوانى ، أصول التأمين الاجتماعى ١٩٨٠ ص ١٧٠.

لايتطابق [1] مع ماجرت عليه تشريعات التامين الاجتماعي .فهذه التشريعات من ناحية لاتغطي جميع الأخطار الناشئة عن المجتمع .ومن ناحية أخري هناك أخطارا لايرجع سببها الآساسي الي العيشفي المجتمع.بل يمكن أن تحدث للفرد المنعزل بعيدا عن الجماعه مثل المرض والشيخوخه والوفاة. [2]

ثانيا: تحديد فكرة الخطر الاجتماعي بالنظر الي آثاره:

يري أنصار هذا الاتجاه [3] أنه يجب تحديد فكرة الخطر الاجتماعي بالنظر الي آثاره علي الذمه المالية للشخص ومركزه الاقتصادي .فالحوادث التي يترتب عليها المساس بالمركز الاقتصادي للشخص سواء من حيث نقص دخله أو زيادة أعبائه تعد أخطارا اجتماعية فالآخطار مهما تنوعت وايا كانت درجاتها تشترك جميعها في تأثيرها علي المركز الاقتصادي للشخص .سواء من حيث نقص دخله أو زيادة أعبائه تعد أخطار اجتماعية .فالاخطار مهما تنوعت وأيا كانت درجة شدتها تشترك جميعها في تاثيرها عليه المركز الاقتصادي للشخص ولكن هذا التعريف في ذاته لا يحدد فكرة الخطر الاجتماعي بطريقة دقيقة بل يتركها علي اطلاقها .فكل المخاطر تؤثر بالضرورة علي المركز

---

(١) راجع د/ السيد عيد نايل ، دروس فى قانون التأمين الاجتماعى ص ١٠.

(٢) راجع د/ برهام عطا الله ، مدخل التأمينات الاجتماعية ١٩٦٩ ص١١.

(٣) راجع د/ محمد حسين منصور ، التأمينات الاجتماعية ١٩٨٦ ص ١٣.

الاقتصادي للشخص ،كما أن قوانين التأمين الاجتماعي لاتواجه سوي بعض المخاطر التي تؤثر علي الذمه المالية الأفراد مثل الشيخوخه والعجز ولاتعطي مخاطر أخري مثل الحروب . (١)

الآراء الفقهية الآخري:

الاتجاة الأول:

ذهب أنصار هذا الاتجاه (٢) إلي أنه يمكن تعريف الخطر الاجتماعي بأنه كل حدث يؤدي الي فقد عمل أو خفض مستوي معيشة كل شخص يمارس نشاطا مهنيا أيا كانت طبيعة .هذا النشاط .ولكن هذا الاتجاه منتقد من أساسه ؛أذا أنه يرتبط فكرة الخطر الاجتماعي بممارسة النشاطالمهني وهذا للواقع العملي .فقوانين التأمين الاجتماعي تتجه في معظمها في الوقت الحاضر الي تأمين جميع طوائف الشعب بحيث ترتبط الاستفادة منها بمركز الانسان كمواطن أكثر من اتباطها بمركز مهني معين

الاتجاه الثاني

يذهب أنصار هذا الاتجاه (٣) الي أن جميع المخاطر التي يمكن أن تصيب الانسان وتؤثر علي مركزه الاقتصادي تعد مخاطر اجتماعية أيا كانت أسبابها شخصية أو مهنية أو اجتماعية .ولكن تشريعات التأمين

(١) راجع د/ زحمد حسن البرعي ، مبادئ التشريعات الاجتماعية ص ٢٥.
(٢) راجع د/ السيد عبد نايل ، المرجع السابق ص ١٢.
(٣) راجع د/ محمد حسين منصور ، المرجع السابق ص ١٣.

الاجتماعي تتفاوت فيما بينها في درجة الحماية التي تقدمها للمواطنين ضد هذه المخاطر وذلك طبقا لدرجة التقدم في المجتمع . وعندما نرجع الي النظام الخاصة بتشريعات التأمين الاجتماعي . نجد أن أهم الأخطار التي تغطيها وينطبق عليها وصف الأخطار الاجتماعية هي المرض الأمومه الشيخوخه -العجز -اصابات العمل - الأعباء العائلية -البطالة . وهذ الراي الأخير هو الأول بالترجيح لابتنائه عاي أساس قانوني صحيح .

ثانيا: تعريف التأمين الاجتماعي :

اختلف الفقه في تعريف التأمين الاجتماعي فمنهم من ذهب في تعريفة بالنظر الي الهدف الذي يسعي الي تحقيقه .بينما ذهب البعض الأخر الي تعريفه بالنظر الي السياسات المتبعه لمواجهة المخاطر الاجتماعية. وذهب أتجاه ثالث وبسيط بين الاتجاهين السابقين ويعرفه بالنظر الي أهدافه ووسائله . وسوف نعرض فيما يلي لهذه الاتجاهات الثلاثه علي النحو التالي :

١ - الاتجاه الاول :

يذهب أنصار هذا الاتجاه [١] الي أنه لا يمكن الاعتماد في تعريف التأمين الاجتماعي علي الوسائل والسياسات المتبعه لمواجهه المخاطر .فهذه الوسائل تختلف وتتنوع بحسب تطور المجتمعات البشرية .كما

---

(١) راجع د/ مصطفى الجمال المرجع السابق ص ١٢ ، أحمد البرعى ، المرجع السابق ص ٤٨.

أنه لايمكن التعويل علي مصدر المخاطر في تعريف التأمينّ الاجتماعي وذلك لتنوع هذه المخاطر .من ناحية واختلاف مصادرها من حاله الي اخري من ناحيه أخري ويري أنصار هذا الاتجاه أنه يجب الربط بين المخاطر الاجتماعيه وبين التأمين الاجتماعي علي أساس العنصر المشترك الذي يربط هذه المخاطو وهو آثارها علي حياة ذوي الشأن .وهذا الأثر المشترك يتمثل في تهديد الأمن الاقتصادي لمن آصابة الخطر .ومن ثم ينتهي أنصار هذا الاتجاه الي تعريف التامين الاجتماعي علي أنه ؛مجموعة الوسائل التي تستخدمها من أجل ضمان الأمن الاقتصادي لأفراد المجتمع ؛ . ولكن هذا الاتجاه غير صحيح ومنتقد لأنه يودي الي اضاعة ذاتية نظام التأمين التجتماعي.فهو تعريف يتسع لوسف كافةالأنظمة القائمة علي تحقيق السياسة الاجتماعية للدولة .كما أنه يتضمن خلطا واضحا بين التأمين الاجتماعي وبين السياسة الاجتماعية بصفه عامة فالسياسة الاجتماعية للدوله تهدف الي تحقيق الأمن الاقتصادي للمواطنين وهي تستخدم في سبيل ذلك أنظمه متعددة منها التأمين الاجتماعي الذي يهدف الي تحقيق نفس الهدف ولكنه لا يمكنه تحقيق هذا الهدف وحده دون سائر الأنظمة الأخري .

٢ -الاتجاه الثاني؛

ذهب أنصار هذا الاتجاه [١] الي أن التأمين الاجتماعي هو مجموعه من الوسائل الوقائيه والعلاجية المقررة لحمايه الأفراد من

(١) راجع ديبرو ، قانون التأمين الاجتماعى ١٩٧٧ ، ص ١٤.

المخاطر الاجتماعية وتحقيق الأمن لهم .وقد حاول أنصار هذا الاتجاه الي التعريف السابق عليه عند أنصار الاتجاه الأول ولكن في حقيقة الأمر أنه لا يختلف عن سابقه اختلافا كبيرا.فهو يفقد التأمين الاجتماعي ذاتيته . بل يودي الي التوسع في معناه نحيث يمكن القول وفقا لهذا التعريف أن التأمين من العرض يدخل في السياسه الصحية بصفه عامه . وسياسه اقامة وتنظيم المنشأت والعلاج الوقائي .كل ذلك حدث نتيجه للربط بين التأمين الاجتماعي والوسائل العلاجية والوقائية لحماية الأفراد من المخاطر الاجتماعية

٣-الاتجاه الثالث:

يري انصار هذا الاتجاه [١] أنه يجب تعريف التأمين الاجتماعي بالنظر الي الهدف منه وال وسائله الخاصة في ذات الوقت وقد صاغ هذا الاتجاة تلك الفكرة بطرق شتي فذهب البعض [٢] الي أن التأمين الاجتماعي :مجموعة الوسائل الفنية الخاصة التي تهدف الي مواجهة بعض المخاطر الاجتماعيه التي يعطيها المجتمع اهتماما خاصا في سبيل حماية الأفراد ضد المخاطر الاجتماعية التي ذكرتها اتفاقية العمل الدولية بينما ذهب البعض الأخر الي أنه :نظام أجتماعي قانوني يعمل علي تحقيق الأمن الاقتصادي للافراد في حالة تعرضهم لأحد الأخطار المهنيه الوارده بالاتفاقيه الدولية للعمل رقم ١٠٢ الصادرة عن منظمة

---

(١) راجع د/ البرعى المرجع السابق ص ٥٩.

(٢) راجع د/ الجمال ، المرجع السابق ص ١٢ . د/ البرعى ص ٤٨.

العمل الدولية.وذلك عن طريق استخدام مجموعه من الآساليب الفنيه الخاصه بهذا النظام والتي تعمل علي اعادة توزيع الدخل القومي بشكل عدالة(٣) .وأخيرا ذهب البعض الي أن التأمين الاجتماعي هو نظام يعمل علي حماية الأفراد أيا كان مصدر دخلهم من بعض المخاطر الاجتماعية لأن المجتمع يعطي لهذهالمخاطر اهتماما خاصا (٤) . وهذا الاتجاه الأخير هو الأولي بالترجيح . لأن الاتجاهان السابقان يربطان تحذيذ المخاطر بما ذكرته الاتفاقية الدولية مع أن هذه المخاطر تختلف من دوله الي أخري .والاتفاقيه الدوليه ذاتها عددت بعض المخاطر وسمحت للدولة باختيار ثلاثه منها بشرط أنتكون من بين المخاطر التي عددتها الاتفاقية .

خصائصه ؛

من خلال استعراض التشريعات المنظمه للتأمين الاجتماعي يمكن أن نستخلص منها الخصائص التي تميز هذاالنظام القانوني الذي يعالج الحمايه الاجتماعية لجميع طوائف الشعب ويمكن عرض هذه الخصائص فيما يلي ؛

١- التأمين الاجتماعي ذو طابع اقتصادي ؛

يعد نظام التأمين الاجتماعي من أهم أدوات الأئتمان علي المستوي

---

(١) راجع ديبرو ص ١٥٢.
(٢) راجع د/ السيد عيد نايل ، المرجع السابق ص ١٤.

القومي . ولذلك يمكن للدولة أن تعتمد عليها في سبيل توفير المدخرات اللازمه للوفاء بمتطلبات التنمية الاقتصادية . وتشجيعا علي القيام بهذا الدور فقد نص المشرع المصري في القانون ٧٩ لسنة ١٩٧٥ المعدل في أكثر من موضع علي أن الاستثمار يعد وسيله للحصول علي مبالغ اضافية تمكن الهيئة القائمة علي ادارة أنظمة التأمين من آداه رسالتها وقد جاء النص صراحة علي ذلك في عجز المادة ١٧/ ٨ من ذات القانون سالف الذكر " يعتبر ريع الاستثمار احدي مصادر تمويل تأمين العجز والشيخوخه والمرض . وقد أمضي المشرع المصري في ابراز هذا الطابع الاقتصادي بالنص في المادة ١٣٥ من القانون ٧٩ لسنة ١٩٧٥ علي أن " تعفي أموال الهيئة المختصة الثابتة والمنقولة وجميع عملياتها مهما كان نوعها من جميع الضرائب والرسوم والعوائد التي تفرضها الحكومه أو أي سلطة عامة أخري في الجمهورية .وقررت ذلك آيضا العادة ١٤٧ من ذات القانون بأنه اذا قلت حصيله الاستثمار في الصندوقين التابعين لكل من هيئتي التأمين في أي سنه عن ٤ر٥٪ التزمت الخزانة العامة بأداء الفروق فى عائد الاستثمار وذلك فى خلال شهر من تاريخ اعتماد الميزانية العامة للدولة عن السنة المالية لاعتماد الحسابات الختامية للهيئة المختصة .

٢ - التأمين الاجتماعى ذو طابع فنى :

لما كان التأمين الاجتماعى يعتبر تطبيقا خاصاً لفكرة التأمين إلا

أنه كنظام حماية اجتماعية يجب ألا يكون له آسلوبه الذى يتميز به . فإذا مانظرنا إلى التأمين الاجتماعى نجد أن قيمة الأشتراك تتحدد على أساس نسبة معينه من الأجر . وقد ربط المشرع بين الأجر ولاشتراكات . وأبلغ دليل على ذلك مانصت عليه المادة ١٩ من القانون ٧٩ لسنة ١٩٧٥ " على أن يسوى معاش فى غير حالات العجز والوفاء على آساس المتوسط الشهرى لأجور المؤمن عليه التى آديت عليها أساسها الاشتراكات خلال السنتين الأخيرتين من مدة اشتراكه فى التأمين أو خلال مدة اشتراكه فى التأمين أن قلت عن ذلك " . وفى حالات صرف المعاش للعجز أو الوفاء يسوى المعاش على أساس المتوسط الشهرى للأجور التى آديت على أساسها الاشتراكات خلال السنة الأخيرة من مدة الاشتراك فى التأمين . ونص المشرع أيضاً فى المادة ٢٠ من ذات القانون سالف الذكر على أن يسوى المعاش بواقع جزء واحد من خمسة وأربعين جزءا من الأجر المنصوص عليه فى المادة ١٩ عن كل سنة من سنوات الأشتراك فى التأمين [(١)] وحدد المشرع نسبة ٦٠٪ من الأجر الأخير لتحديد قيمة التعويض الخاص بالبطالة . وكذلك أيضاً تسوية معاش اصابات العمل بنسبة ٨٠٪ من الأجر المشار إليه فى المادة ١٩ من القانون ٧٩ لسنة ١٩٧٥ . كل هذه المؤشرات بالنسب الاحصائية والحسبية تحدد لنا الوسائل الفنيه لحساب الاحتمالات . وتؤكد صراحة أن وحدة الأساس الحسابى الذى تقدر على أساسه قيمة الاشتراك فضلا عن مبدأ التناسب

(١) راجع د/ حسن قدوس ، المرجع السابق ص ٨٤.

تهدف إلى تحقيق فكرة التضامن الاجتماعى وتبسيط الادارة المالية لعمليات التأمين التى يباشرها كل نظام من أنظمة التأمين . وفى حالة تعديل هذه النسب المشار إليها سالفاً فإن ذلك يكون من صميم عمل المشرع .

٣ - التأمين الاجتماعى ذو طابع وقائى :

كشفت دراسة التطور التاريخى لنظام التأمين الاجتماعى فى الدول التى ولت فيها فكرة الحماية الاجتماعية عن أن التأمين الاجتماعى له دور متميز عن غيره من أنظمة توقى المخاطر التى تهدد الأمن الاقتصادى للفرد . ومن ثم فقد انبسطت الحماية الاجتماعية على جميع طوائف الشعب طبقاً لقانون النظام الأساسى وهو القانون ٧٩ لسنة ١٩٧٥ والقانون ١٠٨ لسنة ١٩٧٦ وشأن أصحاب الأعمال والقانون ٥٠ لسنة ١٩٧٨ والقانون ١١٢ لسنة ١٩٨٠ . فأصبح التأمين الاجتماعى ذو صفة وقائية تشمل حماية المجتمع ضد المخاطر التى قد يتعرض لها الشخص سواء فى عمله أو خارج هذا العمل . ويستفيد بتلك المظلة التأمينية العاملين فى القطاع الحكومى وغيرهم من العاملين فى القطاع الخاص . ومن ثم فأصبح هذا النظام ضرورة لا غنى عنها [1] .

---

(١) راجع د/ البدراوى ، المرجع السابق ص ٢٢٠.

الفصل الثانى

تميز التأمين الاجتماعى

عن غيره من الأنظمة الأخرى

تمهيد :

تعتبر دراسة التأمين الاجتماعى من الدراسات البكر فى مجال الفقه ونظراً لتداخل بعض الأنظمة الأخرى التى تؤدى ذات الدور وهو الخاص بتوقى المخاطر . فقد يختلط الأمر بأنه يمكن الاستغناء عن نظام التأمين الاجتماعى بهذه الأنظمة ولكن الدراسة المنطقية لأسلوب الحماية الاجتماعية التى ينفرد بها التأمين الاجتماعى كفيله فى وضع ضوابط تميزه عن غيره من هذه الأنظمة . ومن هنا يشق على الباحث فى هذا المجال استعراض هذه الأنظمة التى قد تتشابه مع هذا النظام الحمائى المتميز وهذه الأنظمة هى نظام الادخار - المساعدات الاجتماعية - الأنظمة الأخرى التى تقوم على فكرة التأمين . وبالتالى تكون خطة البحث فى هذا الفصل على النحو التالى :

المبحث الأول

نظام الادخار والتأمين الاجتماعي

خاصة التأمين الاجتماعي

يقصد بالادخار هنا الإدخار الفردي أي أن يقتطع الشخص جزاء من الدخل لمواجهة الأخطار المحتملة .وقد ذهب بعض الفقهاء[١] الي أن هناك عنصر مشترك بين الادخار الذي يتمثل في القدر الذي يساهم به المؤمن له في عملية التأمين الشيخوخه .فهذه التأمين يعتبر نوعا من الاجبار غير المباشر للادخار .ولذالك كان انشاء صندوق للادخار لمواجهة أخطار انتهاء الخدمه الي جانب صندوق للتأمين هو الخطوة الأولي في اقامة نظام التأمين الاجتماعي في مصر[٢]. وبالفحص الدقيق لطبيعة الأداءات التي كانت مفروضة بالقانون ٤١٩ لسسنة ١٩٥٥ والتي كانت تقترب من فكرة الادخار .فان هذا الادخار يختلف من الناحية الفنية عن الادخار الفردي وخصوصا اذا ما أخذ في الاعتبار مساهمة رب العمل في تمويل صندوق الادخار والأسس الفنيه التي يقوم عليها هذا الصندوق تمتع من اختلاصه بنظام الادخار الفردي فكل التشابه يرجع الي أ

(١) راجع د/ حمدى عبدالرحمن ، د/ مصطفى الجمال ، التأمينات الاجتماعية عام ١٩٧٣، ص ٤٧ - ٤٨.

(٢) راجع د/ حسن قدوس - المرجع السابق ص ٦٨.

كل منها يهدف الي توقي المخاطر التي تهدد الأمن الاقتصادي للفرد وعندما نستعرض أحكام القانون ٧٩ لسنة ١٩٧٥ المعدل باعتبارة النظام الأساسي للتأمين الاجتماعي نجد أن المشرع لم يربط ربطا حسابيا بين قيمة الاشتراك والأسس التي يسوي علي أساسها المعاش [١]. ولذالك فان الاشتراكات التي تدفع لحساب تأمين الشيخوخه والعجز والوفاه وكذلك الأسس التي تراعي عند تسوية المعاش المستحق تمنع أيضا الخلط بين نظام الادخار ونظام تأمين الشيخوخه والعجز والوفاه .فالأسقاط التي يدفعها المؤمن عاية في حكم أقساط التأمين .والادخار الفردي يعتبر وسيلة غير ملائمه لتواقي المخاطر وان كان يسمح بتوقي المخاطر وان كان يسمح بتواقي المخاطر الوقتية التي تتولد عن تحقق خطر ما . فانه عاجز عن مواجهة الآثار السلبيه ولذلك لايمكن الا يمكن الاعتماد علية .وخاصة أن معظم قطاعات المجتمع الأكثر تعرضا للمخاطر هم الذين لا يستطيعون الادخار .فالادخار يفترض شخصا من ذوي القدره الاقتصادية التي تسمح له بتجنيب جزء من دخله وبالتالي يظل التأمين الاجتماعي باعتباره الأسلوب الأمثل في بسط مظلة الحماية الاجتماعية لمعظم طوائف الشعب بل لكل طوائفه

---

(١) راجع نص المادة ٢٤ من القانون ٧٩ لسنة ١٩٧٥ المعدل .

المبحث الثاني

المساعدات الاجتماعية والتأمين الاجتماعي

التمييز بين المساعدات والتأمين الاجتماعي

للتمييز بينهما يجب بداءه ايضاح حقيقة المساعدات الاجتماعية فقد ذهب بعض الفقهاء [1] الي أن المساعدات الاجتماعية تعتبر منحة تودي علي المستوي الفردي .وقد تؤدي علي المستوي الدولي .ومن هنا يمكن القول بأن المساعدات الاجتماعية في العصر الحديث تتخذ صورا عديدا .فقد تكون مساعدات عينية . كما يمكن أن تكون نقدية .وقد يكون الباعث عليها داخليا مثل حب فعل الخير . وقد يكون اجتماعيا الغرض منه تحقيق السلام .الاجتماعي وقد كان المشرع المصري سباقا الي ابراز أهمية المساعدات الاجتماعية تعبيرا عن روح التضامن الاجتماعي في اصدار القانون ١١٩ لسنة ١٩٥٠ المعدل بالقانون ١٧٢ لسنة ١٩٥٢ وهو الخاص بالضمان الاجتماعي .ومن بعد هذا العرض الموجز للمساعدات الاجتماعيه يمكن ايجاز الفروق التالية بين هذين النظامين :

أولا : اذا ما أجرينا مقابلة بين النظامين نجد أن نظام التأمين الاجتماعي يتم تمويلة عن طريق اشتراكات يدفعها المؤمن عليها

(١) راجع د/ حسن قدوس ، المرجع السابق ص ٧٣ - ٧٤.

ويشارك في دفعها رب العمل . أما المساعدات الاجتماعيه فتمول عن طريق الاعتمادات التي تدرج لذلك في الميزانيه العامله للدولة .

ثانيا؛ ان المزايا في نظام الاجتماعي تؤدي الي المؤمن عليه اذا توافرت شروط استحقاقها بعض النظر عن دخله .اما المساعدات العامه فلا يتم صرفها لطالب المساعدات الا اذا أثبت الفحص الاجتماعي لحالته احتياجه الفعلي الي المساعدات . ومن هنا يمكن القول أن المزايا في التآمين الاجتماعي حق يمكن المطالبة به أمام القضاء اذا تقاعت الهيئة القائمه بادارة هذا النظام عن الوفاء بة للمؤمن علية . أما المساعدات الاجتماعيه متروك امرها للهيئة المختصة في حدود ما يتاح لها في الميزانية المخصصة لذلك

ثالثا؛ لا تعطي المساعدات الاجتماعيه سوي مخاطرغير متواتره مثل الحروب والكوارث . أما التأمين الاجتماعي فيعطي مخاطر عديده كما سبق القول اصابات العمل -الشيخوخه -العجز -الوفاة - البطالة .وهي من المخاطر المتوتره . وبالتالي فان النظام الاخير قائم علي أسس فنية لتوقي المخاطر علي خلاف السابق عليه .

المبحث الثالث

الأنظمة التي تقوم علي فكرة التأمين والتأمين الاجتماعي

فكرة التأمين والتأمين الاجتماعي

في واقع الأمرأن التامين الاجتماعي كنظام يقوم علي الحماية الاجتماعية هي أساسا فكرة التامين وهذه حقيقة (١) والمتأمل في هذا المجال يري النهوض الاجتماعي في تنظيم العلاقات الاجتماعية بحيث يمكن القول أن هذه الحقبة الزمنيه تسمي بعصر التأمين . ولقد ساعد علي هذا النهوض تطور علم الاحصاء واسلوبه الفني الدقيق في حساب الاحتمالات وكذلك تطور الوسائل التي تسمح بالتحقيق من دقة المعطيات التي تبني عليها تقديرات قيمة الأقساط .ولعل الاتجاه التشريعي لفرض أنواع من التأمين الاجباري كما هو الحال في مجال المسئولية المدنية ما يؤكد هذا النهوض أيضا .وازدهار التامين كوسيلة للحماية الفردية يرجع الي سببين :

أولا : جسامة الخطر التي يتعرض له أطراف العلاقه القانونيه في المجتمع بحيث أصبح من المستحيل دون اللجوء الي التأمين تحمل الآثار الاقتصادية التي تنتج عن تحقق هذا الخطر ، التعرض لكارثة مالية.

---

(١) راجع د/ برهام عطا الله المرجع السابق ص ٧٣ ومابعدها .

ثانيا؛ التطور الفني الملحوظ الذي لحق أنظمة التأمين في الوقت الحاضر والذي نمطي الكثير من المخاطر التي كانت تعد فيما مضي مخاطر تستعصي علي فكرة التامين . ورغم هذا التطور في مجال التاسين فان هذا لايمنع نظم التامين الاجتماعي متمثلة في النظام الاساسي القانون ٧٩ سنة ١٩٧٥ المعدل والنظم المتفرعة عنة وهي القانون١٠٨ لسنة ١٩٧٨ و ١١٢ لسنة ١٩٨٠.

واذا أردنا الدقة في التعبير لابد من اجراء تحليل قانوني صادق عن هذا الازدواج الاجتماعي في نظام التامين الخاص والتامين الاجتماعي فمن الناحية القانونية في التامين الخاص حتي ولو كان الزاميا فان المؤمن يكون حرا في اختيار الؤمن لديه . وفي حدود ما تسمح به المنافسة في تقدير اعباء التامين سواء من حيث العناصر التي تقدر علي أساسها قيمة القسط او سواء من حيث نوعية الأداءات التي يلتزم بها في حالة تحقق الخطر وكيفية القيام به . أما بالنسبه للتامين الاجتماعي فان الهيئة المومن لديها تفرض علي المؤمن له. كما أن المشرع يحدد الأسس التي تقدر علي ضوئها قيمة الاشتراكات وكذلك نوعية الأداءات وحدودها .والتامين الخاص يغطي كل المخاطر دون نظر الي طبيعتها أو الي صفه الأشخاص المعرضين لها .أما التأمين الاجتماعي فلا يغطي

المخاطر محدودة العدد والتي يقدرها المشرع لمجموعة أشخاص تتوافر فيهم شروط يقوم بتحديدها سلفا وذلك علي النحو الذي سوف يرد تباعا عند الحديث عن نطاق تطبيق التأمين الاجتماعي من حيث الأشخاص .ولكن من الناحية الفنيه يقوم نظام التأمين الخاص والتأمين الاجتماعي علي فكرة واحده مشتركة فيما بينها (١)

---

(١) راجع د/ برهام عطا الله المرجع السابق ص ٧٣ ومابعدها .

الفصل الثالث

ادارة التأمين الاجتماعي

تمهيد:

يقصد بادارة التأمين الاجتماعيه الجهاز الاداري الذي يتولي مهمة تنفيذ قانون التأمين الاجتماعي من حيث حصر المنتفعين باحكام هذا القانون . وتحصيل الاشتراكات الواجبه الآداء ثم القيام بآداه الحقوق التامينية لمستحقيها . وبالتالي القيام بكافة ما يتطلبة التوازن المالي لسير هذا الجهاز .ومما هو جدير بالذكر أن الجهاز الذي يقوم بتلك المهمه يتكون من الهيئة العامة للتامين والمعاشات . والهيئة العامه للتامينات الاجتماعية . وهما هيئة عامه . وبالتالي لا بد من التعرض تفصيلا للنظام القانوني والمالي لجهاز التامينات الاجتماعيه وذلك في مبحثين علي النحو التالي :

المبحث الأول

النظام القانوني لجهاز التأمين الاجتماعي

ماهية جهاز التأمين الاجتماعي :

لتحديد ماهية هذا الجهاز في صورتة الحالية لابد من الوقوف علي الأصل التاريخي لهذا الجهاز فالمتتبع لنظم التأمين الاجتماعي في مصر[1] . فإنه يعتبر بداية ظهور جهاز مستقبل هو صندوق التامين وصندوق الادخار الذي أنشي بالقانون ٤١٩ لسنة ١٩٥٥ . وكان يدير هذين الصندوقين مؤسسة التأمين والادخار للعمال وكان لها الشخصية المعنوية وبالرغم من ذلك هذه المؤسسة كانت تعتبر من أشخاص القانون الخاص رغم قيامها بمشروع ذي نفع عام . ولما أنشئت مؤسسة التأمينات الاجتماعية لتحل محل موسسة التامين والادخار للتامين للعمال بالقانون ٩٢ لسنة ١٩٥٩ .سارع المشرع باصدار القانون ٩٥ لسنة ١٩٦١ الذي اعتبر مؤسسة التأمينات الاجتماعية مؤسسة عامة .دخولها بعض امتيازات السلطة العامة .ولما قامت التفرقة بين المؤسسات العامة. وعهد الي الهيئات العامة الاشراف علي المرافق العامة . تحويل الجهاز المشرف علي التامين الاجتماعي الي هيئة عامة .حتي أصبح بعد صدور قانون التأمين الاجتماعي ٧٩ لسنة ١٩٧٥ المعدل هيئة

---

(١) راجع د/ مصطفى الجمال ، المرجع السابق ص ١٣٩.

عامة مكونة من جهازين الجهاز الاول صندوق التأمينات علي العاملين بالجهاز الاداري والهيئات العامة ويطلق علية هيئة التامين والمعاشات . والجهاز الثاني صندوق العاملين بالموسسات العامة والوحدات الاقتصادية والقطاعين التعاوني والخاص . ويطلق عليه هيئة التأمينات .وقد نص المشرع في ٣/٩ من قانون ٧٩ لسنة ١٩٧٥ المعدل علي اعتبار كل من الهيئة العامة للتامين والمعاشات والهيئة العامة للتامينات الاجتماعية هيئه عامة لها الشخصية الاعتبارية ولكل من الهيئتين ميزانية خاصة ضمن الميزانية العامة للدولة ثم عدل المشرع ذلك بموجب احكام القانون ٢٠٧ لسنة ١٩٩٤ وجمعها تحت مسمي الهيئة القومية للتأمين الاجتماعي [١] وتعتبر أموال الهيئتين أموال عامة لا يجوز الحجز عليها ولايجوز كسبها بالتقادم [٢]. ولها الحق كذلك في تحصيل أموالها عن طريق الحجز الاداري في مواجهة المدين قبلها دون حاجة الي استصدار حكم بالالزام ولأموالهما[٣] بموجب أحكام القانون امتياز علي جميع أموال المدين من منقول وعقار. وتستوفي مباشرة بعد المصروفات القضائية .يواتي امتياز أموال الهيئة في المرتبة التالية لامتياز المانع المستحقة للخزانة العامة . وقرر

(١) أنظر ملحق مجلة المحاماة عدد يونيه ١٩٩٥ تشريعات ص ٢٥٤.
(٢) راجع المادة ١٤ من قانون الهيئات العامة .
(٣) راجع المادة ١٣٤ من القانون ٧٩ لسنة ١٩٧٥ المعدل

المشرع في المادة ١٣٥ من القانون ٧٩ لسنة ١٩٧٥ المعدل اعفاء أموال الهيئتين سواء المنقولة أو الثابتة من جميع الرسوم والضرائب والعوائد وكذلك نص المشرع في المادة ١٣٤ من ذات القانون علي اعفاء الاشتراكات المستحقة وفقا لأحكام هذا القانون من الضرائب والرسوم . وكذلك الإعفاء من رسوم التضامن في جميع الدرجات[1]. واخضاع الهيئتين لنظام الهيئات العامة يتفق مع طبيعة التامين الاجتماعي باعتباره يعطي مخاطر اجتماعية ضرورية لصالح فئات الشعب العامل . واعتبار مرفق التامين الاجتماعي مرفق عام لا ينال من طابعة الاجتماعي الذي يميزه عن المرافق الاخري الادارية . ولذلك فعلاقة الهيئة بالممولين والمستحقين تخضع فيما لا يرد به نص خاص الي أصول القانون الخاص وللقضاء العادي .

ادارة جهاز التامين الاجتماعي :

نصت المادة ١٠ من القانون ٧٩ لسنة ١٩٧٥ في شأن التامين الاجتماعي ؛يكون لكل من الهيئتين المشار اليهما مجلس ادارة يصدر بتشكيلة وتعيين رئيسة وطريقة اختياره أعضائه وتحديد مكافئتهم قرار من رئيس الجمهورية ثم عدل هذا النص بموجب

---

(١) راجع مؤلفنا المنازعات المدنية الناشئة عن تطبيق قانون التأمين الاجتماعي عام ١٩٩٣ ص ٢٢ ، ٢٤.

القانون ٢٠٧ لسنة ١٩٩٤ وجعل المشرع وزير التامينات رئيس مجلس الادارة [1] يمثل العمال في مجلس الادارة بأربعة اعضاء يتم ترشيحهم من الاتحاد العام للعمال .كما يمثل أصحاب الاعمال بالمجلس المذكور رئيس اتحاد الغرف التجارية ورئيس اتحاد الصناعات المصرية. ويعتبر مجلس الادارة هو السلطة العليا التي تسهر علي شئون وتصريف أمور الهيئتين وعلي الاخص ما يلي؛

١- دراسة الخطط واقرار مشروع الميزانية التخطيطية للهيئة.

٢- دراسة تقارير المتابعة وتقييم الآداء الدوري واصدار القرارات المناسبة لرفع مستوي الآداء .

٣- اقرار ميزانية الهيئة والحساب الختامي والمركز المالي .

٤- دراسة التشريعات الخاصة بالتامين الاجتماعي.

٥- تعيين الخبراء اللازمين لفحص واعداد المركز المالي.

٦- اقرار المسائل المالية والادارية التي تواجهها القوانين والقرارات .

ويعتبر رئيس مجلس الادارة الممثل القانوني لمنازعات الهيئة

---

(١) أنظر ملحق مجلة المحاماة تشريعات ١٩٩٤ عدد يونيه ١٩٩٥ ص ٢٥٤.

أمام جهات القضاء [١] وله أن يفرض غيرة في القيام بمهام محررة سواء كان أحد مديري الهيئة أو لجنة أو أكثر من بين أعضاء المجلس .

الرقابة علي هيئتي التأمين الاجتماعي :

تخضع هيئتا الاجتماعي بصفة عامة لرقابة ديوان المحاسبات بجانب رقابة مجلس ادارة الهيئة الذي حولة المشرع في تعيين مراقبا او أكثر للحسابات تتوافر فيهم الشروط التي يحددها القانون بالنسبة للمحاسبين والمراجعين ويكون لهذا المراقب حقوق مراقبي الحسابات في شركات المساهمة وعليه واجباتها وبالتالي فلا مجال للرقابة الخاصة بهيئات التامين [٢] . وقد نصت المادة ١٦ من القانون ٧٩ لسنة ١٩٧٥ المعدل " يتولي الاشراف علي أعمال الحسابات بالهيئة المختصة مسئولون ماليون من بين العملين بها تخطر بهم وزارة المالية ويكون لهم دون غيرهم حق التوقيع علي الشيكات وأذون الصرف .وتطبق علي موازنة الهيئة المختصة أحكام القانون ٥٣ لسنة ١٩٧٣ بشأن الموازنة العامة للدولة فيما لم يرد

---

(١) راجع المادة ١٤ من القانون ٧٩ لسنة ١٩٧٥ المعدل ، لا يجوز اختصام وزير التأمينات الاجتماعية فى الدعوى أمام جهات القضاء لانتفاء الصفة . وهو دفع متعلق بالنظام العام.

(٢) راجع المادة ٢/١٣ من القانون ٧٩ لسنة ١٩٧٥ " تعفى الهيئة من الخضوع لرقابة التأمين الخاص " .

بشأنه نص خاص في هذا القانون .ومنذ انشاء وزارة التامينات الاجتماعية بالقرار الجمهوري ٣٠٩ لسنة ١٩٧٣ . نصت المادة الثامنة من هذا القرار علي تبعية الهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية لهذه الوزارة. وقد حرص المشرع المصري علي تاكيد هذه التبعية بالنص في المادة ٩ من القانون ٧٩ لسنة ١٩٧٥ " تتبع الهيئة العامة للتامين والمعاشات والهيئة العامه للتامين الاجتماعي لوزير التامينات الاجتماعية كما نص في المادة ١٣ من ذات القانون " ترفع قرارات مجلس ادارة الهيئة المختصة الي وزير التآمينات لاعتمادها .

المبحث الثاني

النظام المالي لجهاز التأمين الاجتماعي

النص التشريعي:

تناول المشرع في المادة ٦ من القانون ٧٩ لسنة ١٩٧٥ المعدل تحديد أموال هيئتي التامين الاجتماعي من الموارد الآتية :

تتكون أموال هيئة التأمين الاجتماعى من :

١ - الاشتراكات الشهرية التي يؤديها أصحاب الأعمال عن العاملين لديهم .

٢- المبالغ التي تؤديها الخزانة العامة لحساب التأمين ضد الشيخوخة والعجز والوفاة .

٣- المبالغ التي تؤديها الخزانة العامة أو صاحب العمل أو العمال المؤمن عليهم لحساب مدة الخدمة السابقة .

٤- الرسوم التي تؤدي وفقا لأحكام قانون التأمين الاجتماعي.

٥- حصيلة استثمار أموال التأمين الاجتماعي .

٦- المبالغ الاضافية وريع الاستثمار المستحقة وفقا الأحكام

قانون التأمين الاجتماعي .

٧- المـوارد الاخـري الناتجـة عن نشـاط صندوق التـأمـين الاجتماعي .

٨- الاعانات والتبرعات والهبات التي يقرر مجلس الادارة قبولها .

كل ذلك بالاضافة الي الفؤائد والغرمات المالية التي يخول المشرع تحصيلها من المنتظمين في التأمين عند اخلالهم بالتزاماتهم وأيا ما كانت صيغة التوازن المالي [1] الذي يقوم عليه التأمين الاجتماعي فهذا التوازن يتخلف عنه رأس مال احتياطي لدي الجهاز . ولذلك فرأس المال لابد من استثماره سواء بطريقة مباشرة أو عن طريق اسناده الي أحد البنوك أو الخزانة العامة . وقد جعل المشرع في الفقرة الخاصة من المادة السابقة حصيلة الاستثمار من بين موارد هذا الجهاز وقد نصت المادة ١٤٧ من القانون ٧٩ لسنة ١٩٧٥ علي أنه " واذا قلت حصيلة الاشتثمار لأموال كل من الصندوق في أي سنة عن ٥ر٤٪ تلتزم الخزانة العامة باداء الفرق في عائد الاستثمار خلال شهر من تاريخ اعتماد الميزانية العامة للدولة عن السنة المالية التالية لاعتماد الحسابات الختامية للهيئة المختصة"

---

(١) راجع د/ مصطفى الجمال ، المرجع السابق ص ١٥٥ ومابعدها .

الفصل الرابع

قانون التأمين الاجتماعي

مفهومه وخصائصه:

مضمون قانون التأمين الاجتماعى :

ان التنظيم القانوني للتأمين بمعناه الخاص يخضع العلاقات الداخلية في اطار هذا التأمين لعلاقات تعاقدية محضة تخضع للادارة في قيامها وانحلالها . ويأتي دور القانين الموضوعية في نطاق هذا التأمين يقتصر علي تمكين الادارة من القيام بهذا الدور عن طريق تقدير عدم مشروعية الأوضاع التي يكون من شأنها الحد من ارادة الأفراد . والأمر الذي لا مراء فيه أن قانون تاتأمينات الاجتماعية يقوم بدور حماية القيم التي يقوم عليها المجتمع الجديد في نطاق التأمين الاجتماعي . غير أن هذه القيم لم تعد تنحصر في الحرية بمعناها المجرد وصيانة الاستقلال الفردي بقدر ما أصبحت ضمان عدالة التوزيع في المجتمع في اطار قيادة رشيدة للتطور الاجتماعي والاقتصادي برمته . وهذه القيم من شأنها أن تعطي لقانون التأمين الاجتماعي دورا جديدا هو دور الأداة القانونية لانشاء وتشكيل وانهاء العلاقات التأمينيه .ذلك الدور الذي يقوم

به العقد ذاته في التأمين العادي. ولذلك فقانون التأمين الاجتماعي يحدد أطراف العلاقات التأمينية ويقرر قيامها علي نحو لا يدع مجالا للخيار في ذلك أمامهم . وسوف نعود تفصيلا الي ذلك عند الحديث عن نطاق تطبيق هذا القانون من حيث الأشخاص سواء باعتبارهم مسولين أو مستفيدين . فالقانون يتولي تحديد الحقوق والالتزامات الناشئة عن العلاقات التأمينية تجديدا بعيدا عن الحرية الفردية . ونتيجة لهذا الدور الذي يقوم به قانون التأمين الاجتماعي فانه قواعدة تعتبر قواعد آمرة أي متعلقة بالنظام العام . يقصد بالنظام العام هنا . أي النظام العام الاقتصادي والاجتماعي . فالنظام العام التقليدي يتعلق بحماية القيم الأساسية في المجتمع وهي الحرية والمساواة أما النظام العام الذي يمثله قانون التأمين الاجتماعي هو كما سبق القول النظام العام الاقتصادي والاجتماعي . ووهذا الأخير قد يغلب عليه الطابع التوجيهي أو الحمائي . ولاشك أن قانون التأمين الاجتماعي يغلب عليه هذا الطابع الحمائي [١]. وان كان يرتبط بطريق غير مباشر بالنظام العام التوجيهي في الحدود التي يرتبط فيها بالسياسة الاقتصادية العامة . ويترتب علي تعليق قواعد التأمين الاجتماعي بالنظام العام عدم جواز الاتفاق علي مخالفة أحكامها وأيضا عدم جواز النزول عن الحقوق التي يقررها . وهذا ما أكده المشرع المصري منذ العهد الأول للتأمين

---

(١) راجع د. مصطفى الجمال ، المرجع السابق ص ١١٢.

الاجتماعي في المادة ١١٨ من القانون ١٩٦٤ تنص علي "أنه لا يجوز الحجز أو النزول عن مستحقات المؤمن عليه أو صاحب المعاش أو المستفدين لدي الهيئة الا لدين الهيئة وبما لايجاوز الربع " .

خصائص قانون التأمين الاجتماعي :

في واقع الآمر يعتبر قانون التأمين الاجتماعي نظام قانوني يرتكز مباشرة علي معطيات العلوم الاجتماعية الأخري ويهدف الي توجيه التطور الاجتماعي في مختلف اتجاهاته من خلال القاعدة القانونية الموضوعية . وقد أ دي ذلك الأمر الي أن أصبح هذا القانون يعتمد في تطورة علي معطيات القوانين الأخري مثل علوم والاحصاء والاسكان والطب فلا يمكن لهذا القانون أن يتجاهل تقدم هذه القوانين لفتره طويلة ومن ثم يمكن استخلاص القانون فيما يلي :

أولا : قانون التأمين الاجتماعي قانون تابع :

نظرا لارتباط أحكام قانون التأمين الاجتماعي بقواعد القوانين الأخري فان هذا الارتباط من شأنه أن يضفي علي تشريعات هذا القانون طابع التغير المستمر والتبعية لهذه القوانين . وهذا التغير

يعتبر نتيجة طبيعية للدور الذي به القاعدة التأمينية في تفريد أحكام التأمين . ففي نطاق التأمين الخاص يقوم العقد مقام هذا التفريد . فالقاعدة الموضوعية هي التي تقوم بالتفريد المذكور وهي بطبيعتها قاعدة عامه مجردة معدة لحكم من يستجد من علاقات المستقبل . علي نحو لا يسمح لها بمواجهة التطورالسريع . ولذلك كان تغير القاعدة القانونية ذاتها هو الطريق الي استيعاب هذا التطور. وليس أدل علي ذلك من التغير السريع والمتلاصق ابتداء من قواعد المسئولية المهنية التي قررها المشرع في عام ١٩٣٦ حتي أحدث تعديل لقانون التأمين الاجتماعي في نظامه الأساس والنظم الفرعيه له .

ثانيا: قانون التأمين الاجتماعي ذو طابع فني :

يشهد العصر الحالي الاتجاه الواضح نحو انتقال مركز الثقل في مجال التأمين الاجتماعي من التشريع العادي الي التشريع الفردي أي الانتقال من السلطة التشريعية الي السلطة التنفيذية وهذا الطابع الفني يقتضي هيمنة الفنيين علي صياغة وتسهيل مما لايتوافر للسلطة التشريعية اصداره . وخصوصا عندما ندقق البحث نجد أن معظم أحكام الحماية الاجتماعية مقرارات تنفيذية من لوائح وقرارات وتعليمات الهيئة . ولقد أورد المشرع في المادة ١٥٧ من

القانون ٧٩ لسنة ١٩٧٥ المعدل أمراً حتميا يوجب االجوء الي اللجان الادارية المشكلة طبقا لأحكام هذا القانون لبحث كافة المنازعات الناشئة عن تطبيق أحكامه [١].

موقع قانون التأمين الاجتماعي بين فروع القانون :

ثار الخلاف في الفقة حول مدي اعتبار قانون التأمين الاجتماعي منتميا الي القانون العام أم الي القانون الخاص . والذي دعي الي هذا التسائل . أن قانون التأمين الاجتماعي بحسب مضمونه وأدواته وأفراد علاقاته يمثل نموذجا حيا لازمة التفرقة بين القانون العام والخاص . من زاوية يحكم قانون التأمين الاجتماعي العلاقات الاقتصادية الخاص بالتوزيع في المجتمع ومن هنا ينتمي الي طائفة القانون الخاص [٢] ولكنه في ذات الوقت ينظم علاقة بين الخاضعين للتأمين الاجتماعي وبين السلطة العامة القائمة علي تنفيذه . وهي هيئة التأمينات الاجتماعية . وبالتالي فان هذا القانون أطرافه ينتمي الي طائفة القانون العام . وبالتالي ذهب الرأي الغالب في الفقه. الي أن قانون التأمين الاجتماعي ينتمي الي القانون العام . واستند أنصار هذا الاتجاه الي أن

---

(١) راجع مؤلفنا المنازعات المدنية الناشئة عن تطبيق قانون التأمين الاجتماعى عام ١٩٩٣.

(٢) راجع د/ سمير تناغو المرجع السابق ص ١٣٩ . د/ محمد عبدالخالق عمر ص ١٢٣.

العلاقات التي ينظمها قانون التأمين الاجتماعي علاقات تكون الهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية طرف فيها بصفة دائمة وذلك باعتبارها شخصا معنويا عاما لها سلطة عامة . وتعتبر أموالها أموال عامة لا يجوز الحجز عليها ولا يجوز كسبها بالتقادم وللأشخاص القائمين علي تطبيق هذا القانون سلطة الضبطية القضائية . وميزانية الهيئة ملحقة بالميزانية العامة للدولة . كما أن قانون التأمين الاجتماعي قانون اجباري يكون الخضوع لأحكامة بقوة القانون متي توافرت الشروط التي يحددها . وتنشأ الالتزامات المترتبة عليه كذلك بقوة القانون علي نحو يباعد بيه وبين وسائل القانون الخاص المتمثلة في العقد . ويقيس الفقه أحكام هذا القانون علي قانون الضرائب باعتباره من فروع القانون العامل اذ يمثل الهيئة والممولين . ولكننا لاتتفق مع هذا الاتجاه ونذهب مع اتجاه فقهي آخر [1] الي أن قانون التأمين الاجتماعي من فروع القانون الخاص وذلك لأن الاستناد الي القول بأن هذا القانون ينظم علاقة الهيئة باعتبارها شخصاً عاما ويتمتع بمزايا السلطة العامة . فان الهيئة تتمتع بهذه المزايا قبل رب العمل فقط وليس قبل المؤمن له . فقانون التأمين الاجتماعي بنظم العديد من العلاقات فالي جانب علاقة الهيئة بالممولين فانه يضم علاقات أخري بين

---

(١) راجع د/ مصطفى الجمال ، المرجع السابق ص ١٥٨ ومابعدها .

الهيئة والمستفيدين وهي العلاقات الأساسية . أما القول بأنه قانون اجباري وبالتالي يدخل في نطاق القانون العام فذلك مردود عليه بأن هناك قوانين لها الصفقة الاجبارية وبالتالي لاتدخل في نطاق القانون العام مثل قانون التأمين الاجباري عن حوادث السيارات . وأما عن محاولة قياس قانون التأمين والضرائب فهذه فكرة غير صحيحة لأن نظام التأمين الاجتماعي يقوم أساسا علي فكرة توزيع العدل الاجتماعي وليس جباية الضرائب .

الباب الثالث

نطاق تطبيق قانون التأمين الاجتماعي

تمهيد

لما كان قانون التأمين الاجتماعي يقوم أساسا علي عنصر الالزام في الاشتراك للنظام الحمائي . فقد بات لزاما علينا في مجال البحث أن نوضح المشتركين في هذا النظام الاجباري . أي الأشخاص الخاضعين لأحكام هذا النظام . واذا ما فرغنا من ذلك أين يطبق هذا القانون . الأمر الذي يعرف باسم مشكلة تطبيق القانون من حيث المكان . ومن ثم تأتي الخطة البحثية في هذا الباب منقسمة الي فصلين . الفصل الأول يتناول: نطاق تطبيق القانون من حيث الأشخاص . والفصل الثاني يتناول : تطبيق أحكام القانون من حيث المكان .

الفصل الأول

تطبيق القانون من حيث الأشخاص

النص التشريعي :

نصت المادة ٢ من القانون ٧٩ لسنة ١٩٧٥ " تري أحكام هذا القانون علي العاملين من الفئات الآتية :

(أ) العاملون المدنيون بالجهاز الاداري للدولة والهيئات العامة والوحدات الاقتصادية التابعة لأي من هذه الجهات وغيرها من الوحدات الاقتصادية بالقطاع العام [1].

(ب) العاملون الخاضعون لأحكام قانون العمل الذين تتوافر فيهم الشروط التالية :

١- أن يكون سن المؤمن عليه ١٨ سنة فأكثر .

٢- أن تكون علاقة العمل التي تربط المؤمن علية بصاحب العمل منتظمه ويصدر وزير التأمينات قرارا بتحديد القواعد

---

(١) أضيفت عبارة " ويغرها من الوحدات الاقتصادية بالقطاع العام بالقانون ٢٥ لسنة ١٩٧٧ واتخاذ شركات القطاع العام صفة الشركات المساهمة بالقانون ١١١ لسنة ١٩٧٥ حتى يكون النص شاملا الوضع الجديد بشركات القطاع العام أما وقد صدر الأن القانون رقم ٢٠٣ لسنة ١٩٩١ بشأن قطاع الأعمال فان هذا النص يكون واجب التعديل بحذف " لفظ القطاع العام " ووضع الشركات الخاضعة لقانون قطاع الأعمال " .

والشروط اللازم توافرها لاعتبار علاقة العمل منتظمة - ويستثني من هذا الشرط عمال المقاولات والشحن والتفريغ .

ومع عدم الاخلال بأحكام الاتفاقيات الدولية التيبي صدقت عليها جمهورية مصر العربية يشترط لسريان أحكام هذا القانون علي الأجانب الخاضعين لقانون العمل الا تقل مدة العقد عن سنة وأن توجد اتفاقية بالمعاملة بالمثل .

(ج) المشتغلون بالأعمال المتعلقة بخدمة المنازل فيما عدا من يعمل منهم داخل المنازل الخاصة الذين يصدر بتحديدهم قرار من وزير التأمينات .

ثم استدرك المشرع في المادة ٣ من ذات القانون والتي جاء نصها " استثناء من نص المادة الثانية تسري أحكام هذا القانون علي العاملين الذين سبق التأمين عليهم وفقا لقوانين التأمينات الاجتماعية والتأمين والمعاشات المشار اليها بالماده الثاتية من مواد الاصدار . كما تسري أحكام تأمين اصابت العمل علي العاملين الذين نقل أعمارهم عن ١٨ سنة والمتدربين والتلاميذ الصناعين والطلاب المشتغلين في مشروعات التشغيل الصيفي والمكلفين بالخدمة وفقا للقانون رقم ٧٦ لسنة ١٩٧٣ في شأن الخدمة العامة للشباب الذي أنهي المراحل التعليمة . (١)

---

(١) فقرة معدلة بالقانون ٩٣ لسنة ١٩٨٠ وشمل التعديل " فئة المكلفين بالخدمة العامة للمنتفعين بتأمين اصابات العمل .

يتضح من هذا النص سالف الذكر أن المشرع حدد الفئات التي تخضع لقوانين التأمين الاجتماعي سواء من حيث تأمين العمال أو تأمين أصحاب الأعمال أو التأمين الشامل . ومن ثم تأتي خطة البحث في هذا الفصل علي النحو التالي :

المبحث الأول

نطاق تطبيق قانون التأمين الاجتماعي علي العاملين

تمهيد:

بامعان النظر الي النص التشريعي سالف الذكر نجد أن القائمون بالعمل العام خاضعون لقانون التأمين الاجتماعي مثل العاملين بالعمل الخاص . وصار مناط الخضوع لأحكام هذا القانون هو توافر صفة العامل . وتحدد صفة العامل بهذا المفهوم بعنصرين العنصر الأول : هو تبعية من يؤدي العمل لحسابة . والعنصر الثاني . هو عنصر المقابل الذي يؤدي العمل نظيره "الأجر" علي أن المشرع اشترط لخضوع العمال الخاضعين لقانون العمل في الفقرة ب من هذا النص شروط معينه . وأخضع استثناء بعض فئات العمال المستثناه من تطبيق أحكام هذا القانون لبعض أنواع التأمينات وهو تأمين اصابات العمل وأخري بعض العمال من تأمين البطالة. وسوف نعرض في هذا المبحث : العاملون المدنيون بالجهاز الاداري للدولة ووحدات القطاع العام "قطاع الأعمال " -العمال الخاضعون لقانون العمل - خضوع بعض العمال الذين لايسري عليهم أحكام قانون العمل ثم الفئات المستثناه من الخضوع لتأمين البطاله وذلك في أربعة مطالب علي النحو التالي

المطلب الأول

العاملون المدنيون بالدولة

والهيئات العامة والقطاع العام "قطاع الأعمال"

النص التشريعي:

جاء النص في الفقره أ من المادة الثانية من القانون ٧٩ لسنة ١٩٧٥ تري أحكام هذا القانون علي العاملين من الفئات التالية :"العاملون المدنيون بالجهاز الاداري للدولة والهيئات العامة والقطاع العام ."

ويقصد بهذه الفئة الموظفون الذين يعملون في وزارات الحكومه المختلفة وفي المصالح التابعة لها وفي وحدات الادارة المحلية -وكان هولاء العاملون يخضعون قبل القانون ٦٣ لسنة ١٩٦٤ لقانون التأمين والمعاشات وهو القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ - وتقرر لأول مرة سريان أحكام قانون التأمين الاجتماعي ٧٩ لسنة ١٩٧٥ علي هذه الفئة[١] . ولقد أسفر التطبيق العملى لهذه القوانين عن كثير من الفروق فى المزايا والأسس بين تلك

---

(١) راجع المستشار أحمد شوقى المليجى ، الوسيط فى التشريعات الاجتماعية طبعة نادى القضاة عام ١٩٨٤ ص ٧٦٢.

التشريعات بالرغم من أن المواطنين أمام القانون سواء [١]. فكان لابد من القاء كل تفرقة بين العاملين سواء في الحكومة أو القطاع الخاص وذلك علي آساس أن وحدة المخاطر الاجتماعية التي يتعرضون لها تقتضي وحدة نظام التآمين الذي يطبق عليهم . وما يترتب علي ذلك من توحيد لمزايا التأمين الاجتماعي بين هؤلاء العاملين في القطاعين الحكومي والخاص . ولذلك يعتبر القانون ٧٩ لسنة ١٩٧٥ المهد الأول لهذه المساواه بين العاملين في الحكومة - القطاع العام - القطاع الخاص . وقد ساعد هذه القواعد علي حل المشاكل العملية التي كانت تثور في حالة انتقال أحد العاملين من قطاع آخر أو في حالة تغير منه القطاع الذي يعمل بها . فمع توحيد القانون بالنسبة لكافة هؤلاء العاملين يلثون للعامل الاستمرار في الاستفادة من المزايا التأمينية التي يقررها هذا القانون أيا كان القطاع الذي يعمل فيه هذا الشخص طالما أنه يستفيد في الحالتين من نظام التأمين الاجتماعي . ولهذا تقرر المادة ٣٩ من قانون التأمين الاجتماعي " يفترض عند انتهاء الخدمة للمؤمن علية في حالة انتقاله من أحد القطاعات التابعة لأحد صندوق التأمينات الي القطاع يتبع صندوق آخر ولو كان صاحب حق في معاش عن المدة الأصلية . وتسوي حقوقه عند انتهاء خدمته كما لو كانت مدة اشتراكه جميعها في صندوق واحد ......" .

(١) راجع د/ حمدى عبدالرحمن المرجع السابق ص ١٣٣.

وبذلك فقد أصبح كافة العاملين في مصر يخضعون لقانون موحد للتأمين الاجتماعي . وما يترتب علي ذلك من مساواه في التمتع بالحقوق التأمينية وسهولة في الاجراءات .

المطلب الثاني

العاملون الخاضعون لقانون العمل

النص التشريعي:

جاد النص علي ذلك في المادة ٢/ب من القانون ٧٩ لسنة ١٩٧٥ المعدل " .... العاملون الخاضعون لقانون العمل الذين تتوافر فيهم الشروط التالية :

١- أن يكون سن المؤمن علية ١٨ سنة فأكثر .

٢ - أن تكون علاقة العمل منتظمة ويصدر وزير التأمينات قرار ا بتحديد الشروط الواجب توافرها لاعتبار علاقة العمل منتظمة ويستثني من ذلك عمال الشحن والتفريغ ."

يتضح من هذا النص أن المشرع اشترط لخضع العامل الذي يتمتع بأحكام القانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١ في شأن العمل عدة شروط . وبالأولي لابد أن تتوافر قبل هذه الشروط جملة عنصر التبعية والأجر اللذان يوفران

صفه العامل. ويمكن اجمال هذه الشروط فيما يلي :

اولا : عنصر التبعية :

حتي يتوافر صفة العامل للخضوع لأحكام قانون العمل يجب أن يكون تابعا لمن يؤدي العمل لحسابه ولكن أي تبعية يقصد بها في توافر هذه الصفة ؟

هل التبعية الاقتصادية بمعني اعتماد من يقوم بالعمل علي من يؤدي لحسابة المعاش . أما التبعية القانونية التي توجب توافر الرقابة والأشراف لمن يؤدى العمل لحسابه علي من يقوم بآدائه سواء كانت هذه الرقابة وهذا الاشراف ينصرفان الي الناحية الفنية أو الي مجرد التنظيم الاداري[١]. أم المقصود هو التبعية المهنية لرب العمل بمعني أن الصفة المهنية لمن يؤدي العمل تكون وليدة الرابطة التي تربطة بصاحب العمل تقوم بقيامها وتنتهي بانتهائها[٢] . يذهب جموع الفقة الي أن التبعية المعمول عليها هي التبعية القانونية التي تتوافر بوجود عنصر الرقابة والاشراف لمن يؤدي العمل لحسابه علي من يقوم بآدائه . سواء كانت رقابة تنصرف الي الناحية الفية أو الي مجرد الناحية

---

(١) راجع د. حسن كيره ، أصول قانون العمل ١٩٦٩ بند ٤٤ ، د/ محمد لبيب شنب ، شرح قانون العلم ١٩٦٦ ص ٣٢.

(٢) راجع ديبرو مقال فى داللوز ١٩٦٢ شروط الانضمام الاجبارى للتنظيم العام للأمان الاجتماعى .

التنظيمية الادارية [١]. غير أن البعض يلاحظ بحق الي أن التبعية القانونية التي تشمل عنصر الرقابة والاشراف لاتقتصر علي عقد العمل وانما تتوافر في غيره من العقود مثل المقاولة والوكالة . حيث لرب العمل أو الموكل قدر من الرقابة علي المقاول أو الوكيل . ونصوص القانون المدني والعمل تجمع علي أن توافر عقد العمل وتوافر صفة العامل رهينة بأن يكون من يؤدي العمل قد رصد نشاطه علي خدمه من يؤدي العمل لحسابة . مما لايتوافر بالضرورة بمجرد توافر الرقابة والاشراف الفني أو الاداري ولاينتفي بمجرد انتقائها . وترتيبا علي ذلك يلجأ هذا الاتجاه الي اتخاذ منهج آخر في تحديد التبعية يتسم بالطابع الاستقرائي . ويعتمد علي التفرقة بين عقد العمل وعدد من العقود التي تشتبه به ونصوص القانون التي تعني بتعريف كل من عقد العمل والعامل . وقد أسفر هذا المنهج عن اكتشاف أنه يلزم لتوافر التبعية "وضع شخص طبيعي في خدمة وتحت تصرف شخص آخر "[٣].
ويمكن القول جملة أن حتي تتوافر صفة العامل لابد أن يكون هناك شخصا طبيعيا ماتزما بالعمل بنفسه في خدمة العمل واضعا بشاطه تحت تصرفه بصوره من الصور .

---

(١) راجع د/ جلال العدوى ، المرجع السابق ص ٧٨ ومابعدها .
(٢) راجع ديبرو ، المقال السابق .
(٣) راجع د. مصطفى الجمال ، المرجع السابق ص ١٧٢.

ثانيا : عنصر الأجر :

لا يكفي عنصرا التبعية لتوافر صفة العامل للخضوع لتأمينات العمال . بل لابد أن يكون قيامه بالعمل لقاء أجر . ويقصدر بالأجر سواء كان نقديا أوعينيا وأيا كانت طريقة تحديده علي أساس الزمن أو الانتاج وأيا كانت التسمية التي تكلف عليه ما يعطي للعامل لقاء عمله . فالجوهري في هذا الصدد أذ يكون هناك مقابل . وأن يرتبط المقابل . وأن يرتبط المقابل بالعمل برابطه سببيه متبادلة (١). ولذلك فمن يقوم بعمل تبعي دون نظر الي الأجر .ولايخضع لتأمينات العمال حتي ولو حصل علي مكافأة عن العمل طالما كان الحصول عليها ليس هو سبب القيام بالعمل - ولايخضع لهذه التأمينات من يقوم بالعمل دون مقابل . حتي ولو كان يحصل علي بدل عن المصروفات التي ينفقها في سبيل قيامه بالعمل . ولا ينعدم الأجر لمجرد عدم النص عليه في عقد العمل لأن المشرع في المادة ٦٨١ مدني قرر أن العامل يعتبر مأجورا بالرغم من السكوت عن الأجر .اذا كان العمل لم تجز العادة علي التبرع به أو كان العمل داخلا في مهنة من آداه . ويقدر الأجر في هذه الحالة بالسعر المقدر لعمل من ذلك النوع ان وجد (الا قدر طبقا لعرف المهنة والجهة التي يؤدي فيها العمل . فان لم يوجد عرف تولي القاضي تقديره وفقا

(١) راجع د/ اسماعيل غانم ، المرجع لاسابق ص ١٣٤ ومابعدها .

لمقتضيات العدالة ولايتخلف الأجر وبالتالي الخضوع لتأمين العمال بمجرد عدم استحقاق الأجر . فقد يكون الأجر نسبة معينة من الربح لايستحق منه العامل أجرا اذا يتحقق الربح بالمده . وفي هذه الحالة يخضع العامل لتأمينات العمال رغم عدم استحقاق الأجر . علي أنه يلاحظ في هذا الصدد أن العامل يستحق علي أي حال الحد الأدني المقرر في هذه الحالة اعمالا للقواعد التي تضع حدا أدني للأجور لايجوز النزول عنه . وتجعل هذا الحد من النظام العام[١] . وأخيرا لايتخلف الأجر والخضوع لتأمينات العامل لمجرد أن مقابل العمل لا يؤديه رب العمل . كما هو الحال اذا ما افتقد آجر العامل علي الوهبة التي يحصل عليها من العملاء . وهذا كثير الحديث في الناحية العملية بالنسبة لعمال المطاعم والفنادق. فالوهبة تعتبر من الأجر[٢]. فالعلاقة رغم ذلك تعتبر علاقة عمل وتخضع لتأمينات العمال . ولنا عوده تفصيلة لأحكام الأجر عند الأعباء التأمينية .

ثانيا : بلوغ سن الثامنة عشر :

اشترط المشرع في الفقرة ب من المادة الثانية من القانون ٧٩ لسنة ١٩٧٥ ألا يقل سن المؤمن عليه عن ثمانية عشر عاما . ولذلك لأن

(١) راجع د/ جلال العدوى المرجع السابق ص ٦٩.

(٢) راجع د. مصطفى الجمال ، المرجع السابق ، ص ١٨١.

المشرع منع تشغيل الأحداث الذين هم دون هذه السن وتبدو ضاهرة من قيد السن في تحقيق مصلحة آصحاب الآعمال الذين يقومون باستخدام الصبية وتدريبهم وتعليمهم المهن والحرف المختلفة . وذلك بعدم الاثقال عليهم بدفع الاشتراكات لطائفة صغار السن من العمال حتي لايحتجوا عن تدريبهم وتعليمهم أصول المهن والحرف والصناعات المختلفة مما يؤدي الي الاخلال بالصالح العام (١) . ويلاحظ في هذا الصدد أن الاستثناء قاصر علي العاملين الخاضعين لقانون العمل دون العاملين المدنيين بالجهاز الاداري للدولة ومن في حكمهم ولكن القوانين السارية علي هولاء الأخرين لاتسمح بتعيين من هم دون السادسة عشرة وعلي ذلك ينحصر بين الطائفتين في من هم فوق السادسة عشر ودون الثامنة عشر .فهؤلاء يخضعون للتأمينات ان كانوا يعملون في الجهاز الاداري للدولة والهيئات العامة والقطاع العام ولايخضعون لها ان كانوا من العاملين الخاضعين لأحكام قانون العمل . كذلك يلاحظ أن استثناء من هم دون الثامنة عشر من تطبيق تأمينات العمال اذا كانوا من الخاضعين لأحكام قانون العمال لايمتد الي تأمين اصابات العمل فقد شملهم نص المادة ٣ من القانون ٧٩ لسنة ١٩٧٥ استثناء من أحكام المادة الثانية من ذات القانون .

---

(١) راجع د/ أحمد البرعى ، المرجع السابق ص ٣٣٩.

رابعا : أن تكون علاقة العمل منتظمة : "القاعدة العامة" :

جـاء النص علي ذلك في المـادة ٢/ ب من القـانون ٧٩ لسنة ١٩٧٥ "...... أن تكون علاقة العمل التي ترتبط المؤمن عليه بصاحب العـمل منتظمـة . ويصـدر قـرار من وزير التـأمينات بتـحديد القـواعـد والشروط اللازم توافرها لاعتبار علاقة العمل منتظمة ".

يتـضح من هذا النص سـالف الذكـر أن المـشـرع أناط بوزير التأمينات مهمة اصدار القرار اللازم لتحديد مفهوم علاقة العمل غير المنتظمة . وبالفعل صدر القرار الوزاري رقم ٢٨٦ لسنة ١٩٧٩ ونص في المادة الأولي منه علي أن "تعتبر علاقة العمل منتظمة اذا كان العمل الذي يزاولة العامل يدخل بطبيعتة فيما يزاوله صاحب العمل من نشاط أو كان يستغرق ستة أشهر علي الأقل" . ويفهم من هذا النص أنه يجب أن يتـوافـر شرطان لكي تكون عـلاقة العـمل منتظمـة وتخـضع وبالتـالي لأحكام قانون التأمين الاجتماعي . ويكفي أن يتـوافـر أحدهما للخضوع لأحكام التأمين الاجتماعي .

الشرط الأول :

أن يكون العـمل الذي يزاوله العـامل مـمـا يدخل بطبـيـعتـه في النشاط المهني لصاحب العمل كما لو استخدم مصنع للنسيج تعتبر هذه

العلاقة من العلاقات المنتظمة وبالتالي تخضع لقانون التأمين الاجتماعي بصرف النظر عن مدة العمل أما اذا لم يكن العمل الذي يزاوله العامل غير داخل بطبيعتة فيما يزاوله صاحب العمل من نشاط .كما عهد صاحب مقهي الي سمكري باجراء بعض الأعمال الصحية اللازمة لترميم المقهي . فان العلاقة الأخيرة تعتبر غير منتظمة ولاتخضع لقانون التأنين الاجتماعي (١).

الشرط الثاني:

وهو خاص بالمدة وقد اشترط المشرع ألا تقل المدة عن ستة أشهر وهذه المدة مدة تحكيمة اشترطها المشرع كحد أدني يمكن معه القول بأن علاقة العمل منتظمة وان كان هذا يؤدي في بعض الأحوال الي تحايل أصحاب الأعمال علي انهاء عقود العمل قبل مضي هذه المدة (٢).

ونخلص من ذلك أن انتظام علاقة العمل تستفاد من أحد هذين الشرطين اما أن يكون العمل داخلا بطبيعته فيما يزاوله صاحب العمل من نشاط . واما أن يستمر في آداء العمل مدة لاتقل عن ستة أشهر .

---

(١) راجع د/ مصطفى الجمال ، المرجع السابق ص ١٨٤.

(٢) راجع د/ حسام الأهوانى ، المرجع لاسابق ص ٤٢ " يرى عكس ذلك أنه يمكن الاعتماد على الشرط الأول فقط فى حالة تهرب رب العمل وانهاء العقد قبل مضى ٦ أشهر . كما أن الاستثناء الوارد فى النص فى نهاية المادة كفيل بردع مثل هذا التحايل .

عمال قطاع المقاولات والشحن والتفريغ: "استثناء من القاعدة العامة" جاء النص علي هذا الاستثناء في المادة ٢/ب من القانون ٧٩ لسنة ١٩٧٥ "..... يستثني من هذا الشرط علاقة العمل المنتظمة " . عمال المقاولات والشحن والتفريغ ". يتضح من هذا النص أن عمل هذه الفئة يدخل في مهنة من يؤدي العمل يؤدي لحساب مقابل . كمقابل المباني والشحن والتفريغ . ولكن عمل هذا الفئة كثيرا مايستغرق مدة أقل من ستة شهور .ومن هنا كان حرص المشرع علي تعديل الماده ٢/ب علي نحو يسمح بخضوع كافة أفراد الفئة المذكورة لتأمينات العمال دون تمييز .ويلحق بالعمال غير المنتظمون في صدد الخضوع لتأمينات العمال . العمال المتدرجون وهم العمال تحت التمرين الذين يعملون لدي صاحب العمل بقصد تعلم المهينه أو صناعة معينة .وهم يخضعون لتأمين اصابات العمل فقط دون باقي أنواع التأمينات الأخري . وهذا ما أكده المشرع صراحة بالنص علية في المادة ٣ من قانون ٧٩ لسنة ١٩٧٥ " استثناء من أحكام المادة الثانية " تسري آحكام تأمين اصابات العمل علي ...... المتدرجين والتلاميذ الصناعين ...".

المطلب الثالث

العاملون بشركات الاستثمار والعمال الاجانب

أ- العاملون بشركات الاستثمار :

يخضع العاملون بهذه الشركات لأحكام القانون ٣٤ لسنة ١٩٧٤ المعدل بالقانون ٣٢ لسنة ١٩٧٧ في شأن استثمار المال العربي والأجنبي .وتعتبر هذه الشركات في كل الأحوال من شركات القطاع الخاص أيا كانت الطبيعة القانونية للأموال الوطنية المساهمة فيها . فلا تسري عليها نظم ولوائح وتشريعات القطاع العام . وقد جاء نص المادة ١١ من القانون سالف الذكر علي اخضاع هؤلاء العاملين بتلك الشركات لأحكام قانون التأمين الاجتماعي مالم يكفل لهم المشروع الاستثماري نظام تأمينات أفضل توافق علية الهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية(١). ويلاحظ أن شركات الاستثمار قد تتخذ شكل شركة مساهمة مصرية أو غير ذلك من أنواع الشركات . ولكنها تعتبر في جميع الأحوال شركات مصرية وتتمتع بالجنسية المصرية . ويترتب علي ذلك أنها ليست هيئات دولية أو أجنبية . وفي سبيل ضمان حقوق العمال الذين يعماون بالمشروعات الاستثمارية التي يتم الموافقة لها علي أنظمة تأمينية

---

(١) راجع المستشار / شوقى المليجى الوسيط فى التشريعات الاجتماعية طبعة نادى القضاة عام ١٩٨٤ ص ٧٦٤.

خاصة .كان لابد من اصدار قانون يضع الخطوط الأساسية لهذه النظم التأمينة ولذلك صدر القانون ٦٤ لسنة ١٩٨٥ بشأن أنظمة التأمين الاجتماعي الخاصة . ونص في المادة الأولي منه علي أن تختص وزارة التأمينات بالموافقة والاشراف والرقابة علي نظام التأمين الاجتماعي البديل التي تتضمن مزايا أفضل ما ينص علية قانون التأمين الاجتماعي رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ ويشترط للموافقة علي هذه النظام البديل ألا يقل عدد العاملين الدائمين بالمشروع عن ألف عامل وألا يقل رأس المال المدفوع عن عشرة ملايين جنية مصري أو ما يعدلها . وتأكد ذلك أيضا بالنص في المادة ١٥من ذات القانون ٦٤ لسنة ١٩٧٠ علي أصحاب علي أنه " علي أصحاب الأعمال الذين لهم الحق في انشاء نظام بديل أكثر رعاية من النظام المقرر في قانون التأمين الاجتماعي أن يشتركوا لدي الهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية توريد نشاطهم وذلك بالنسبة للعاملين لديهم وفي حالة الموافقة علي تسجيل صندوق التأمين الاجتماعي الخاص بهم تحول الاحتياطات المتعلقة بالعاملين الي الصندوق المذكور . وينظم بقرار يصدر من رئيس مجلس الوزراء القواعد التي تتبع في حالة انتقال منتفع من نظام التأمين الاجتماعي الخاص الي نظام التأمين الاجتماعي العام أو العكس وقواعد تحويل الاحتياطيات المتعلقة بالعاملين الي الصندوق الخاص .

ونخلص من ذلك الي أن الأصل هو خضوع هؤلاء العاملين بشركات الاستثمار لقانون التأمين الاجتماعي رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ مالم يوجد نظام أفضل توافق عليه هيئة التأمينات الاجتماعية .

(ب) العاملون الأجانب :

نصت المادة ٢/ب من القانون ٧٩ لسنة ١٩٧٥ "مع عدم الاخلال بأحكام الاتفاقيات التي صدقت عليها جمهورية مصر العربية يشترط لسريان أحكام هذا القانون علي الأجانب الخاضعين لقانون العمل لاتقل مدة العقد عن سنة. وأن توجد اتفاقية معاملة بالمثل ".

يتضح من هذا النص أن المشرع أوضح الواجب توافرها لاخضاع العاملون الأجانب لأحكام قانون التأمين الاجتماعي اذا كانوا خاضعين لقانون العمل ١٣٧ لسنة ١٩٨١ . ولم يتناول النص العاملون لأحكام قانون العمل . وقد استقر الرأي علي دخولهم في طائفة العاملين المدنيين بالجهاز الاداري للدولة والهيئات العامه وشركات القطاع العام . وهذا يوجب بيان أحكام هاتين الفئتين علي النحو التالي :

الأجانب الخاضعون لأحكام قانون العمل : الأجانب العاملون في القطاع الخاص" .

يتضح من النص المشار اليه سالفا أن المشرع حرص علي

اشتراط ألاتقل مدة العقد عن سنة حرصا منه علي توالفر شرط انتظام العلاقة وكذلك اشترط أن يكون هناك معاملة بالمثل . أي من توجد اتفاقية خاصة للمعاماة بالمثل . والغوص من هذا الشرط هو تفادي الازدواج [١] في التأمينات الاجتماعية فقد يخضع الأجنبي للتأمين الاجتماعي في بلده حتي ولو كان يعمل في الخارج . وفي غالب الأحوال تبرم هذه الاتفاقيات الدولية محيولة دون وقع هذا الازدواج[٢] وتشترط الدولة مبدأ المعاملة بالمثل في اطار العلاقات الدولية بين الدول حتي تضمن لمواطنيها في دول أخري نفس المعاملة التي يلقاها رعايا هذه الدولة الأخيرة لديها . وعلي ذلك فانه يقصد بشرط المعاملة بالمثل في مجال التأمين الاجتماعي يقصد به أنه حتي يستفيد العامل الأجنبي من قانون التأمين الاجتماعي المصري أن يكون قانون الدولة التي ينتمي اليها هذا العامل بجنسيته يسمح باستفادة العمالالمصريين من قوانين التأمين الاجتماعي المعمول بها في هذه الدولة [٣] ويلاحظ أنه لايكفي شرط مدة العقد والمعاملة بالمثل لسريان أحكام قانون التأمين الاجتماعي المصري علي العامل الأجنبي . بل يشترط أيضا. ألا تقل سن العامل عن ١٨ سنة . وأيضا الحصول علي ترخيص وزارة ا . .

---

(١) راجع د/ ثروت فتحى ، شرح قانون التأمينات الاجتماعية ١٩٩١ ص ١١٦.

(٢) راجع د/ حسام الأهوانى ، المرجع السابق ص ٧٣.

(٣) راجع د/ مصطفى الجمال ، المرجع السابق ص ١٨٧.

العاملة والتدريب . وهذا الترخيص يصدر وفقا للأوضاع والشروط التي يحددها الوزير المختص وهذا يفترض بداءة أن يكون الأجنبي مصرحا له بالاقامة في مصر (١)

٢-الأجانب غير الخاضعين لقانون العمل: "الأجانب العاملون في القطاع الحكومي"

نظرا لأن المشرع أغفل خضوع هؤلاء العمال لقانون التأمين الاجتماعي . فان الرأي مستقر(٢) علي خضوعهم لأحكام طائفة العاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام طالما سمحت قوانين التوظيف بتعيينهم .اذ أن المشرع قرر سريان قانون التأمين الاجتماعي ٧٩ لسنة ١٩٧٥ علي كافة العاملين بالقطاع الحكومي والعام . يضع أي أحكام خاصة لسريانه علي الأجانب العاملون بهذا القطاع الحكومي والعام . ومما يؤكد أنه لايشترط أي شروط لأعمال حكم هذا النظام علي الأجانب . وأن قانون التأمين الأجتماعي يجب أن ينطبق تطبيقا اقليميا . اذ يعتبر التأمين الاجتماعي من أنظمة الأمن المدني التي تستهدف سيادة نظام ضروري للمجتمع كما تستهدف تأمين الأشخاص . فيخضع لقانون التأمين الاجتماعي كل من في اقليم الدولة سواء كان وطنيا أم أجنبيا

---

(١) راجع المادتين ٢٦ ، ٢٧ من القانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١ قانون العمل المصرى .
(٢) راجع المستشار أحمد شوقى المليجى المرجع السابق ص ٧٦٦.

.كما أصبح لقانون التأمين الاجتماعي طابع الحماية مما يبرر ويقتضي اسهام العامل الأجنبي في تغطية أعباء التأمين الاجتماعي . فليس من المعقول أن يكون العامل الأجنبي في وضع أفضل من العامل المصري . حيث يفي الأول من أعباء التأمين الاجتماعي . ومن ثم نري أن قوانين التأمين الاجتماعي تنطبق علي هؤلاء العاملون الأجانب .ولايسري قانون التأمين الاجتماعي علي العاملين الأجانب لدي بعثاتهم الدبلوماسيه والقنصلية والموجودة في مصر . وكذلك لايسري أيضا هذا القانون علي العاملين الأجانب بالهيئات والمنظمات الدولية وفروعها التي تتخذ مقرها مصر . فهم غير خاضعين لقوانين الدولة المضيفة بليخضعون لقوانين بلادهم . ومما هو جدير بذكره أن العامل المصري الذي يعمل بالسفارات أوالقنصليات الأجنبية يظل خاضعا لقانون التأمين الاجتماعي.(١)

---

(١) راجع د/ السيد عيد نايل ، المرجع السابق ص ١٠١ ، د/ ثروت فتحى ص ١١٩.

المطلب الرابع

خضوع بعض العمال الذين لايسري عليهم قانون العمل

أ- خدم المنازل ومن في حكمهم :

لما كان المشرع لايعد أحكام القانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١ علي عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم . نظرا لقيامهم بأعمال مادية وثيقة الصلة بالمخدوم وذويه ، الأمر الذي يقتضي تبعا لذلك عدم تقيد المخدوم بما يتقيد به صاحب العمل العادي في علاقته بعماله[1]. فكان بالتبعية لذلك الا تسري علي هذه الطائفة من العمال أحكام التأمين الاجتماعي اذ النص الوارد في المادة ٢/ب من القانون ٧٩ لسنة ١٩٧٥ توجب سريان أحكام هذا القانون علي العاملين الخاضعين لقانون العمل علي النحو الذي سبق أن أسلفناه . ولذلك فقد عني المشرع المصري بتعديل النص في القانون٢٥ لسنة ١٩٧٧ بحيث أصبح النص يسري علي " المشتغلون بالأعمال المتعلقة بخدم المنازل فيما عدا من يعمل منهم داخل المنازل الخاصة الذي يصدر بتحديدهم قرار من وزير التأمينات الاجتماعية . وبالفعل صدر القرار ١٤٩ لسنة ١٩٧٧ وجاء في المادة الأولي منه علي أنه " لاتسري أحكام قانون التأمين الاجتماعي

---

(١) راجع د/ حلمي مراد ، قانون العمل والتأمينات الاجتماعية ١٩٦٦ ص ١٧٨.

المشار اليه علي المشتغلين بالأعمال المتعلقة بخدمة المنازل الخاصة الذين تتوافر في شأنهم الشرطان الآتيان :

١- أن يكون محل مزاولة العمل داخل منزل معد للسكن الخاص .

٢- أن يكون العمل الذي يمارسه يدويا لقضاء حاجات شخصية للمخدوم أو ذويه .

ويتضح من هذا النص أن المقصود باصلاح ؛ المشتغلين بالأعمال المتعلقة بخدمة المنازل " هم من كانوا يعرفون " بخدم المنازل ومن في حكمهم " وهم فئتين : الأولي وهم خدم المنازل ولايخضعون للتأمين . والثانية : من هم في حكم المنازل ويخضعون للتأمين ويمكن بناء علي هذا التحديد يمكن القول ان خدم المنازل المستثنون من التأمينات هم الذين يقومون بالأعمال اليدوية المتعلقة بالمعيشة والتي تؤدي داخل المسكن . ومثل ذلك : من ينظف المسكن أو الطباخ أو السفرجي . ولايعتبر من خدم المنازل علي هذا النحو من يقوم بعمل ذهني داخل المسكن مثل . السكرتير الخاص .-المرضعة - المربية -البستاني . السائق الخاص - حارس المسكن -البواب الخاص[1]. هذا ويلاحظ ان العامل قد يقوم بأعمال الخدمة ويقوم في ذات الوقت بما لا يعتبر من أعمال الخدمة ومافي حكمها . كأن يقوم العامل بأعمال النظافة في

---

(١) راجع د/ مصطفى الجمال ، المرجع السابق ص ١٩٠.

المنزل والمصنع علي السواء .أو بقيادة السيارة لقضاء الخدمات الشخصية وتلك المتعلقة بالعمل .وفي الحالة تكون العبرة بالعمل الرئيسي هو الخدمة خرج عن نطاق التأمين الاجتماعي .والعكس صحيح.

(ب) افراد اسرة صاحب العمل :

عندما صدر قانون العمل الجديد رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ نصت المادة الثالثة منه علي عدم سريانه علي :" أفراد أسرة صاحب العمل وهم الزوج أوالزوجة وأصولة وفروعة الذين يعولهم فعلا " .ومن ثم فقد صارت هذه الطائفة خارج نطاق المادة ٢/ب من القانون التأمين الاجتماعي التي تنص علي سريان تأمينات العمال علي العاملين الخاضعين لقانون العمل وهذا مايمكن أن يثير التساؤل حول بقاء هذه الفئة خاضعة بتأمينات العمال بصفة عامة .ابتداء من تاريخ صدور قانون العمل الجديد وخصوصا أن المشرع عندما أراد تطبيق هذه التأمينات علي فئة المشتغلين بخدمة المنازل قد عمد الي اضافة فقرة جديدة خاصة بهم الي المادة ٢ من قانون التأمين الاجتماعي رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ المعدل بالقانون ٢٥ لسنة ١٩٧٧ . ومع ذلك ذهب بعض الفقهاء الي القول [١]أنه لامجال للتردد حول خضوع هذه الفئة لتأمينات العمال علي الرغم من أنها

(١) راجع د/ مصطفى الجمال ، المرجع السابق ص ١٩٢.

صارت غير خاضعة لقانون العمل الجديد وعدم ايراد نص خاص بهما في المادة الثانية . ذلك أن المادة ٩١ من ذات القانون ٧٩ لسنة ١٩٧٥ نصت صراحة علي استثنائها من الخضوع لتأمين البطالة . وهذا يعني غي الواقع خضوعها بحسب الأصول لتأمينات العمال والا لما كان هناك داع لأستثنائها خضوعها بحسب الأصل لتأمينات العمال والا لما كان هناك داع لأستثنائها من هذا التأمين .

المطلب الخامس

الفئات المستثناة من الخضوع لتأمين البطالة

النص التشريعي :

نصت المادة ٩١ من القانون ٧٩ لسنة ١٩٧٥ " تري أحكام هذا الباب علي المؤمن عليهم الخاضعين لأحكام هذا القانون فيما عدا الفئات الآتية :

١- العاملون بالجهاز الاداري للدولة والهيئات العامة .

٢- أفراد أسرة صاحب العمل في المنشآت الفردية من الدرجة الثانية وكذلك الشركاء الذين يعملون بأجر في شركاتهم . .

٣- العاملون الذين يبلغون سن الستين .

٤- عمال المقاولات وعمال الشحن والتفريغ .

ويجوز بقرار من رئيس الجمهورية تنظيم شروط وأوضاع انتقال الفئات المشار اليها بمزايا هذا التأمين علي أن يبين هذا القرار طريقة حساب الأجور بالنسبة اليهم " .

وسوف نفصل ما ورد بالنص على النحو التالى :

١ - العاملون بالجهاز الاداري للدولة والهيئات العامة :

يجدر بناء الاشارة في هذا المقام الي أن العاملين بالقطاع العام (قطاع الأعمال حاليا) يخضعون لأحكام البطالة علي خلاف موظفي الدولة والهيئات العامة . ويرجع سبب خروج هذه الفئة الأخيرة من أحكام البطالة الي أن هذه الجهات لاتباشر نشاطا انتاجيا وانما تتولي تقديم الخدمات العامة للجمهور . ولاتتأثر بالأزمات الاقتصادية . مما يندر معه تعرض العاملين بها للبطالة .

٢- افراد اسرة صاحب العمل :

لقد سبق أن تعرضنا لمفهوم أسرة صاحب العمل سلفا وقررنا أنه يقصد بها " الزوج أو الزوجة والأصول والفروع الذين يعولهم فعلا " . وقد ذهب تعليمات الهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية في ظل القانون

٦٣ لسنة ١٩٦٤ الي تحديد المقصود بأفراد الأسرة لصاحب العمل " الزوجة والبنات غير المتزوجات والأولاد ممن لم يبلغوا الحادية والعشرين من عمرهم والأخوات المتزوجات " . ولما جاء القانون٧٩ لسنة ١٩٧٥ نص علي عدم سريان البطالة علي " أفراد أسرة صاحب العمل في المنشآت الفردية من الدرجة الثانية ". ومن ثم فقد اشترط المشرع لعدم خضوع أفراد الأسرة لأحكام البطالة هو أن يكون المشرع فرديا . فاذا كان المشوع جماعيا مثل شركات الأشخاص أو شركات الأموال أو الشركة ذات المسئولية المحدودة . وجب خضوعهم لتأمين البطالة مثل غيرها من العاملين بالشركة . ويتضح من النص سالف الذكر . أن الاستثناد قاصر علي من يرتبطون بصاحب العمل برابطة القرابة الي الدرجة الثنية . وبهذا الصدد أقر المشرع صراحة أن الاستثناء من الخضوع لتأمين البطالة لم يعد شاملا لكافة أفراد أسرة صاحب العمل علي النحو الذي تتحدد به مفهوم الأسرة في القنون المدني [١] . ومما يجب التأكيد عليه أن المشرع اعتد بدرجة القرابة وليس الاعالة القانونية أو الفعلية [٢]. ويلاحظ في هذا الشأن مدي الأختلاف بين بطاق أفراد أسرة رب العمل المستثنون من الخضوع للتأمينات الاجتماعية وفقا

---

(١) راجع مؤلفنا ، الوجيز فى مبادئ القانون والاثبات ص ٢٢٨ عام ١٩٩٣ .

(٢) راجع د/ رمضان أبو السعود ، الوجيز فى شرح قانون التأمينات الاجتماعية عام ١٩٧٩ ص ٤٥٦.

للمادة ٩١ من القانون ٧٩ لسنة ١٩٧٥ .ونطاق أفراد أسرة رب العمل المستثنون من الخضوع لقانون العمل في المادة ٣ من القانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١ .

٣ - الشركاء الذين يعملون بأجر في شركاتهم :

قد يقوم الشريك بالعمل لحسابه في الشركة استقلالا عن مساهمته فيها . وبالضافة الي ذلك فيكون له صفة العامل بجانب صفة الشريك ويخضع من ثم بصفته عاملا لقانون التأمينات الاجتماعية .غير أن القانون ٧٩ لسنة ١٩٧٥ قد نص استثناء علي ذلك " العامل الشريك من الخضوع لتأمين البطالة " وقد راعي المشرع في ذلك أن مثل هذا العامل الشريك اذا وقع في نطالة فهو في غير حاجة للتأمين [١].

٤- العاملون الذين يبلغون سن الستين :

لما كان المشرع حدد سن أقصي تنتهي معه قدرات العامل علي العطاء حدده بسن الستين وعندما يستحق العامل معاشا مما ينقضي معه الحاجة الي مثل هذا التأمين وهو تأمين البطالة . اذ أن نسبة تحقيق خطر البطالة بالنسبة تكون مرتفعة الي درجة يستحيل معها التأمين عليه من هذا الخطر.

---

(١) راجع د/ مصطفى الجمال ، المرجع السابق ص ١٩٤.

٥ - عمال المقاولات والشحن والتفريغ :

لقد استثني نص المادة ٩١ من القانون ٧٩ لسنة ١٩٧٥ هؤلاء الطائفة من الخضوع لأحكام تأمين البطالة .وهذا يرجع الي اعتبارات تحويلية خاصة بهذا التأمين .نظرا لعدم التناسب بين الأخطاء المؤمن منها ودرجة احتمال تحقيقها . فالغالب أن تكون أعمال هذه الفئه دائما متقطعة ولذلك فتحقق الخطر بالنسبة لهم يكاد يكون متيقن الحدوث [1]. وقد استند البعض الي حكمة هذا الاستثناء للقول بأن اصطلاح عمال المقاولات وعمال الشحن والتفريغ الذين يقومون بأعمال دائمة كالمهندسين والعمال الفنيين والكتبة والمحاسبين [2].

---

(١) راجع د/ مصطفى الجمال ، المرجع السابق ص ٢١٠.
(٢) راجع د/ رمضان أبو السعود ، المرجع السابق ص ٤٦٠.

المبحث الثاني

نطاق تطبيق قانون التأمين الاجتماعي

علي أصحاب الأعمال (١)

النص التشريعي:

يرجع ظهور التأمين علي أصحاب الأعمال الي القانون ٦١ لسنة ١٩٧٣ الذي كان ينص في المادة الأولي منه " تسري أحكام تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة ..... علي أصحاب الأعمال الذين تتوافر فيهم الشروط الآتيه:

١- أن يكونوا ممن يزاولون نشاطا تجاريا أوصناعيا أو في مجال الخدمات ويخضعون لشرط القيد في السجل التجاري ما يأتي :

أ- أصحاب المنشآت التي تعمل في مجال التجارة أو الصناعة أو الخدمات سواء كانوا يستخدمون أو لا يستخدمون عمالا .

ب- الشركاء المتضامنون في شركات الأشخاص أو أعضاء مجلس الادارة في شركات الأموال في القطاع الخاص التي تباشر أحد الأنشطة المشار اليها في الفقره السابقة سواء كانوا يستخدمون عمالا أو لايستخدمون .

---

(١) راجع القانون ١٠٨ لسنة ١٩٧٦ المعدل بالقانون ٤٨ لسنة ١٩٨٤.

ويبدو من ظاهر هذا النص أنه كان يقصد بأصحاب الأعمال طائفتين لا ثالث لهما هما طائفة التجار الملتزمين بالقيد في السجل التجاري وطائفة الذين يقومون بنشاط مستقل في الشركات . ثم صدر القانون ١٠٨ لسنة ١٩٧٦ الذي عدل بالقانون ٦١ لسنة ١٩٨١ المعدل بالقانون ٤٨ لسنة ١٩٨٤ والذي وسع في نطاق تطبيق أحكام هذا القانون في المادة الثالثة منهم وشمل ثلاثة عشر فئة تخضع لأحكام تأمين أصحاب الأعمال . ثم أوضح المشرع في المادة الخامسة والسابعة من هذا القانون القواعد التي يجب مراعاتها للانتفاع بتأمين أصحاب الأعمال . ومن ثم تأتي خطة البحث في مطلبين الأول يتناول : تحديد الفئات التي تخضع والتي لا تخضع لأحكام هذا التأمين .ثم قواعد الخضوع له .

المطلب الاول

الفئات التي تخضع لأحكام التأمين علي أصحاب الأعمال

حدد المشرع ثلاثة عشر فئة تستفيد من أحكام القانون ١٠٨ لسنة ١٩٧٦ المعدل بالقانون ٤٨ لسنة ١٩٨٤ في الماده الثالثة منه علي النحو التالي :

١- الأفراد الذين يباشرون نشاطا لحساب أنفسهم :

نصت المادة ١/٣ من القانون ١٠٨ لسنة ١٩٧٦ المعدل " الأفراد الذين يزاولون لحساب أنفسهم نشاطا تجاريا أو صناعيا والحرفيون وغيرهم ممن يؤدون خدمات لحساب أنفسهم ". يتضح من هذا النص أن هذه الفئة وان كانت تقابل فئة التجار في القانون الأسبق الا أنها صارت تتسع لكل من يقوم بنشاط اقتصادي اذا ما توافر شرطان هما شرط الاعتياد بمعني تكرار العمل محل النشاط بصفة منتظمة والاستقلال في مباشرة هذا العمل بمعني مباشرة الشخص له لحساب نفسه لا لحساب غيره . وهذا ما ينطبق علي التجار بالمعني الواسع وكذلك علي الحرفيين.

أما عن التجار . فطبقا لقواعد القانون التجاري فالتاجر هو من يتخذ القيام بأعمال التجارية لحساب نفسه (١) غير أنه يقصد بالأعمال

---

(١) راجع المادة ٢ من القانون التجارى المصرى معلقا عيها د/ على جمال الدين عوض ص ١٣.

التجارية .الأعمال التجارية الموضوعية الواردة في المادة الثانية من التقنين التجاري المصري . أما الأعمال التجارية التبعية فلا يخضع الصفة التجارية على الحرفة نظرا لأنها تفترض قيام الحرف التجارية ابتداء . والأعمال التجارية التي يتوفرها في شأنها الاحتراف تشمل مقاولات الانتاج الصناعية بالمعني الواسع " مقاولات البيع التجاري - مقاولات الخدمات - ويذهب الفقة (١) أن العمل التجاري في مجال التأمينات الاجتماعية له مفهوم أوسع من مفهومه في القانون التجاري . ويري من ثم خضوع القائمين لعمليات شراء العقارات لأجل بيعها للتأمين . وأما عن الحرفيين فيقصد بهم أصحاب الحرف المختلفة مثل السمكري -الكهربائي -الحلاق- الخياط ممن يتوافر في شأنهم الشرطان السابق الاشارة اليهما . ويلاحظ أن معظم هؤلاء الصفة يمكن اعتبارهم تجارا لأن موضوع نشاطهم ينطبق عليه وصف مقاولة الصناعة أو لأنهم يقومون بأعمال الشراء والبيع بجانب عملهم الأصلي .

٢ - *الشركاء المتضامنون في شركات الأشخاص :*

نصت علي ذلك المادة ٢/٣ من القانون سالف الذكر . يخضع لقانون التأمين علي أصحاب الأعمال " الشركاء المتضامنون في شركات الأشخاص "يتضح من هذا النص أنه قاصر التطبيق علي من

(١) راجع د/ رمضان أبو السعود المرجع السابق ص ٤٦٧ ومابعدها ، د/ مصطفى الجمال ص١٩٩.

يقوم بعمل مستقل ، فى الشركة لا من يقتصر على مجرد استثمار أمواله فيها باعتباره صاحب حصة فى رأي المال . كما هو الحال فى شركة التوصية البسيطة . أو شركة المسئولية المحدودة . أو باعتباره مساهما كما هو الحال فى شركات التوصية بالأسهم أو شركات المساهمة . ويستبعد من نطاق أحكام هذا القانون الشركاء الموصيين فى شركات التوصية . ونرى أن المشرع كان فى غنى عن هذا النص فالشريك المتضامن يعتبر تاجرا فما كان هناك حاجة للنص على ذلك من جديد .

٣ - المشتغلون بالمهن الحرة

نصت المادة ٣/٣٠ على أن تسرى بأحكام هذا القانون على المشتغلين بالمهن الحرة . ويحدد تاريخ بدء انتفاع كل مهنة من هذه المهن بأحكام هذا التأمين بقرار من وزير الشئون والتأمينات الاجتماعية " . والملاحظ أن فئات المهن الحرة مثل التجاريين والزراعيين والمهندسين والأطباء والعلميين خضعت لأول مرة لأحكام التأمين على أصحاب الأعمال بموجب أحكام هذا القانون الجديد ١٠٨ لسنة ١٩٧٦ المعدل بالقانون ٤٨ لسنة ١٩٨٤م وأناط المشرع بوزير التأمينات فى تحديد تاريخ بدء انتفاع بعض أصحاب المهن الحرة بقانون التأمين الاجتماعى على أصحاب الأعمال . وقد صدرت القرارات الوزارية التالية فى شأن بعض أصحاب المهن الحرة على

النحو التالى :

(أ) القرار الوزاري رقم ٢٦٨ لسنة ١٩٧٦ في شأن أعضاء نقابة التجاريين .

(ب) القرار الوزاري رقم ٢٧٠ لسنة ١٩٧٦ في شأن أعضاء نقابة المهن الطبية .

(ج) القرار الوزاري رقم ٢٧١ لسنة ١٩٧٦ في شأن أعضاء نقابة المهن الزراعية .

(د) القرار الوزاري رقم ٢٧٢ لسنة ١٩٧٦ في شأن أعضاء نقابة المهندسين .

(هـ) القرار الوزاري رقم ٢٨٠ لسنة ١٩٧٦ في شأن أعضاء نقابة المهن العلمية .

وقد تحدد أول اكتوبر عام ١٩٧٦ لبدء الانتفاع بأحكام هذا القانون (١)

٤- الأعضاء المنتجون في الجمعيات التعاونية الانتاجية :

نصت علي المادة ٤/٣ علي أن تسري أحكام هذا القانون علي "المنتجون في الجمعيات التعاونية الانتاجية الذين يشتغلون لحساب أنفسهم" وتتميز الجمعية التعاونية الانتاجية بأن العضو

(١) يلاحظ أن تاريخ العمل بالقانون ١٩٧٦/١٠/١ . ولم يصدر قرار وزارى حتى الآن في شأن نقابة المحامين .

فيها يجمع بين صفتين صفة الشريك في رأس المال وصفة العامل الذي يعمل تحت ادارة الجمعية .ولذلك فهو يحصل علي نصيب في الأرباح باعتباره عضوا في الجمعية . كما يحصل علي أجر مقابل مايؤديه من عمل علي أن هذه الصفة الازدواجية قد أثارت شكا (١) فيما يتعلق بخضوع هذه الفئة لتأمينات العمال . فقد كانت الهيئة تلقب صفة العامل علي أعضاء هذه الجمعيات وقد صدر المنشور رقم ٣٠٠ لسنة ١٩٦٦ في هذا الصدد واعتبر الجمعية شخصية معنوية ومستقلة عن شخصية أعضائها غيرأن القانون ١٠٨ لسنة ١٩٧٦ المعدل بالقانون ٤٨ لسنة ١٩٨٤ نص في الفقرة الرابعة سلفا علي تطبيق أحكام تأمين أصحاب الأعمال عليهم تقليبا لصفة الشريك علي صفة العامل .

٥- مالكوا الأراضي الزراعية :

نصت المادة ٣/٥ من ذات القانون تسري أحكامه علي "مالكوا الأراضي الزراعية التي تبلغ مساحتها عشرة آفدنة فأكثر ".

هذه الفقرة مستحدثة التطبيق . فالأول مرة أخضع المشرع ملاك الأراضي الزراعية لأحكام هذا التأمين باعتبارهم يباشرون نشاطا اقتصاديا هو الاستغلال الزراعي . غير أن حدد نصابا معينا هو أن يكون الشخص مالكا لعشرة أفدنة فأكثر . مما يعني استبعاد

(١) راجع د/ مصطفى الجمال ، المرجع السابق ص ٢٠٤.

من يملك أقل من ذلك . رغم أن هذه الفئة الأخيرة أكثر عرضه للمخاطر المؤمن منها . ولعل الحكمة في استبعادهم هي عدم تحميلهم عبء دفع اشتراكات التأمين . ومما هو جدير بالذكر أن الملاك الخاضعون لهذا التأمين يستفيدون منه سواء كانوا يقومون بزراعة هذه الأراضي بأنفسهم أم بتأجيرها للغير عن طريق الزراعة أو الايجار النقدي [١] .

٦- حائزوا الأراضي الزراعية :

نصت علي ذلك المادة ٦/٣ تسري أحكام هذا القانون علي " حائزي الأراضي الزراعية التي تبلغ مساحتها عشرة أفدنة فأكثر سواء كانوا ملاكا أو مستأجرين بالأجر أو بالمزارعة أو بهما معا ".

يتضح من هذا النص أن المشرع سوي بين الحائزيين والملاك في الخضوع لتأمين أصحاب الأعمال الذي يحوزون أو يملكون عشرة أفدنة فأكثر . وسواء كانت الحيازة عن طريق الايجار العادي أو المزارعة وسواء كان الحائز يستقل هذه الأراضي بنفسه أو بواسطة غيره طالما كانت الحيازة عشرة أفدنة .

٧-ملاك العقارات المبنية :

نصت المادة ٣/٧ من ذات القانون علي أن تسري أحكام هذا القانون علي "ملاك العقارات المبنية التي يبلغ نصيب كل منهم ٢٥٠

---

(١) راجع د/ مصطفى الجمال ، المرجع السابق ، ص ٢٠٤.

جنية فأكثر من قيمتها الايجارية المتخذه أساسا لربط الضريبة العقارية " يتضح من هذا النص أن تأمين أصحاب الأعمال ينطبق علي ملاك العقارات المبنية فقط دون ملاك الأراضي الفضاء حتي ولو كانت معدة للبناء . واذا قام مالك الأراض الفضاء بتأجيرها للغير مع التصريح باقامة منشآت عليها . فان المباني تعد مملوكة للمستأجر طوال مدة الايجار . ثم تسري عليها أحكام الالتصاق عند انتهاء المدة .وفي هذه الحالة اما أن يقوم المستأجر بادارتها فيظل المالك مالكا لأرض فضاء . واما آن يستقيها المالك فيصبح مالكا للعقار المبني ويخضع بالتالي لتأمين أصحاب الأعمال غير أن المشرع اشترط بلوغ نصيب صاحب هذا العقار المبني حدا معينا هو ٢٥٠ جنيه سنويا . ويسري النص سواء كانت الملكية مفرزة محددة أو شائعة . ويسري النص بالتالي علي ملاك الشقق في الأبراج التمليك التي انتشرت في الآونة الزخيرة . اذا كانت قيمتها الايجارية السنوية في تقديرات الجهة المختصة بربط الضريبة العقارية لهذه الشقة تصل الي ٢٥٠ جنيه .ويستوي في هذا أن يكون مالك الشقة هو المنتفع بنفسه أو قام بتأجيرها للغير . وعلي خلاف الحال بالنسبة لحائزي الأراضي الزراعية .لايسري أحكام هذا التأمين علي حائزي العقارات المبنية . فأحكام تأمين أصحاب الأعمال لايسري علي مستأجري الوحدات العقارية .

٨- أصحاب وسائل النقل الآلية للأشخاص والبضائع :

نصت علي ذلك المادة ٨/٣ من ذات القانون ويسري هذا التأمين " علي أصحاب وسائل النقل الآليه للآشخاص والبضائع "

ولأول مرة أخضع المشرع هذه الطائفة لتأمين أصحاب الأعمال. ويخرج من ثم من نطاق أحكام هذا القانون أصحاب وسائل النقل التي تجرها الدواب أو أصحاب الدراب التي تستخدم في النقل مباشرة . والنقل الآلي قد يكون للأشخاص . والبضائع . وفي كلتا الحالتين يخضعان لتأمين أصحاب الأعمال ويلاحظ أن هؤلاء في الواقع يقومون باحدي مقاولات الخدمات التي يعتبر القائم بها تاجرا . ويخضع للفقرة الأولي من المادة الثالثة من القانون ١٠٨ لسنة ١٩٧٦ ولذلك فلم يكن هناك حاجة للنص عليهم من جديد[١]. ويدخل في عداد هذه الفئة أصحاب السيارات الأجرة والنقل والنصف نقل والأتوبيس سواء كانت الأخيرة مخصصة لنقل الأشخاص أو تلاميذ المدارس أو السياحة . وكذلك أصحاب الجرارات الزراعية ذات المقطورات . وأصحاب المراكب الآلية في قطاعات الصيد والنقل النهري والبحري. ويذهب البعض [٢] الي أن مستأجري وسائل النقل الآلية للأفراد والبضائع يخضعون لتأمين أصحاب الأعمال اذا كان الايجار بقصد الاستغلال وذلك باعتبارهم يزاولون نشاطا تجاريا .

(١) راجع د/ مصطفى الجمال ، المرجع السابق ص ٢٠٦.
(٢) راجع د/ مصطفى الجمال ، المرجع السابق ص ٢٠٧.

٩- المأذونون الشرعيون والموثقون المنتدبون من غير الرهبان:

نصت علي ذلك المادة ٣/٩ من ذات القانون يسري هذا التأمين علي أصحاب الأعمال من " المأذونون الشرعيون والموثقون المنتدبون من غير الرهبان ". وقد خضعت هذه الفئة لأول مرة لهذا التأمين بموجب حكم هذا النص والمأذون الشرعي هو الذي يتولي توثيق الزواج واشهادات الطلاق ويعني الوثائق الآخري الخاصة بالنسبة للمسلمين . أما الموثق المنتدب بقرار من وزير العدل يكون أحد رجال الكنيسة من غير الرهبان [١]. ويتولي ذات مهمة المأذون الشرعي . لغير المسلمين . وكلاهما يعتبر موظفا عموميا الا أنة لايخضع لتأمين الموظفين العاملين المدنيين بالجهاز الاداري للدولة والهيئات العامة ومن أجل ذلك أخضعهم المشرع لتأمين أصحاب الأعمال .

١٠ -الأدباء والفنانون :

نصت علي ذلك المادة ٣/ ١٠ يسري هذا التأمين علي "الأدباء والفنانون " وخضعت هذه الفئة لأحكام هذا التأمين لأول مرة . ولم يحدد المشرع المقصود بهذه الفئة . ويمكن القول عموما أن هذا التأمين يسري علي الأدباء سواء كانوا من شعراء الفصحي أوالعامية . أو من كتاب القصة أو المسرحيات آو المقالات كما يسري علي الفنانين التشكلين كالنحات والمصور والممثلين

(١) اشترط المشرع ألا يكون الموثق المتدب راهبا لأن الراهب ليس فى حاجة الى التأمين

والخرجين والملقنين ومصمم الملابس والمناظر .ولاعبي البالية ومؤلفي الموسيقي والملحن والموزع وقادة الفرق الموسيقية

١١- العمد والمشايخ :

نصت علي ذلك المادة ١١/٣ من ذات القانون يسري هذا التأمين علي "العمد والمشايخ ؛ استحدث المشرع خضوع هذه الطائفة من الموظفين العموميون لتأمين أصحاب الأعمال . وقد راعي المشرع أن هذه الفئة لاتستمد دخلها من الوظيفة العامة وانما تستمده مما تباشره من أنشطة مختلفة . ولذلك فالنص علي خضوع هذه الفئة للتأمين لا يقدم جديدا في خصوص الخضوع للتأمين كلما كان العمدة والشيخ خاضعا للتأمين بحكم ما يمارسه من نشاط اقتصادي . .

١٢- المرشدون والأدلاء السياحيون :

نصت علي ذلك المادة ١٢/٣ من ذات القانون يسري هذا التأمين علي "المرشدون والأدلاء السياحيون " والمرجع في ثبوت هذه الصفة أحكام التشريعات المنظمة للمهن المذكورة . ويشترط للخضوع لهذا التأمين بالطبع أن يكون المرشد أو الدليل حاصلا علي ترخيصي بمزاولة المهنة من الجهة المختصة .

١٣- الوكلاء التجاريون :

يعد الوكيل التجاري وسيطا بين شركة أو عدة شركات وبين طائفة العملاء . ومثل هذا العمل يعد عملا تجاريا ويخضع صاحبه لأحكام القانون التجاري باعتباره قائما بعمل تجاري . ولذلك فهو . يخضع للتأمين بموجب نص الفقرة الأولي من هذا النص . ومع ذلك أفرد له المشرع خاصا هو الفقرة الحالية.

١٤ - القساوسة والشمامه المكرسون :

أتي المشرع في ختام نص المادة الثالثة من أحكام قانون التأمين علي أصحاب الأعمال بفقرة أخيرة جاء نصها كما يلي " يجوز بقرار من رئيس الجمهورية بناء علي عرض وزير الشئون والتأمينات الاجتماعية اضافة بعض الفئات الأخري للانتفاع بأحكام هذا القانون ". هذا وقد صدر القرار الجمهوري رقم ٤٣٤ لسنة ١٩٧٨ باضافة "القساوسة والشمامة الكرسون " لآحكام التأمين علي أصحاب الأعمال[١] .

---

(١) نشر القرار الجمهورى فى ١٩٧٨/٩/٢٨.

المطلب الثاني

قواعد الخضوع لتأمين أصحاب الأعمال

لايمكن أن يكون المؤمن عليه من بين أفراد الطوائف الثلاثة عشر الواردة تحديدا في المادة الثالثة من قانون التأمين علي أصحاب الأعمال .حتي يستفيد من أحكام هذا القانون ولكن المشرع في المادة الخامسة من ذات القانون اشترط للانتفاع بأحكام هذا القانون " ألا يقل سن المؤمن عليه عن الحادية والعشرين " ومن ثم فيخرج عن نطاق تطبيق القانون من حيث الأشخاص : القاصر المأذون له بالاتجار -القاصر صاحب الحرفة .كما يشترط ألا يتجاوز المؤمن عليه سن الستين . ويجوز لمن تجاوز هذه السن أن يطلب الانتفاع بأحكام هذا القانون ."ويفهم من هذا النص أن تأمين أصحاب الأعمال يكون الزاميا لمن هو دون الستين . واختيارنا لمن يتجاوز هذه السن . وعلة ذلك أن سن الستين هو سن استحقاق المعاش . ولقد استدرك المشرع حكما خاصا بالنسبة لمن تجاوز سن الستين في المادة السادسة " اذا بلغ المؤمن عليه السن دون أن تبلغ مدة اشتراكه في التأمين ١٨٠ شهرا . استمر خضوعه لأحكام هذا القانون لحين استكمال هذه المدة أو توقف نشاطه ".

كما اشترط المشرع لسريان أحكام القانون ١٠٨ لسنة ١٩٧٦ في شأن أصحاب الأعمال آلا يكون الشخص مستفيدا أو منتفعا

بأحكام قوانين المعاشات والتأمين الاجتماعي . فاذا ماكان صاحب العمل مثلا موظفا في الجهاز الاداري للدولة أو احدي شركات قطاع الأعمال أو عاملا في القطاع الخاص في الوقت نفسه فانه يخضع لتأمين العمال ولايخضع لتأمينات أصحاب الأعمال في هذا الصدد[١]. كما اشترط المشرع آيضا الا يكون الشخص مستحقا لمعاش آخر . علي أن المقصود بذلك هو الخضوع الاجباري لهذا التأمين . فاذا مارغب صاحب العمل في الاستفادة منه بمحض اختياره كان له ذلك.[٢]

استثناء من المادة ٤ من القانون ١٠٨ لسنة ١٩٧٦ :

استثني المشرع من الخضوع لأحكام هذا القانون الفئات الآتية:

(أ) أصحاب الصناعات المنزلية والبيئية والريفية والأسرية .

(ب) أصحاب المراكب الشراعية في قطاعات الصيد والنقل البري والبحري لا يستخدمون عمالا .

(ج) صغار المشتغلين لحساب أنفسهم .

ويصدر بتحديد هذه الفئات قرار من وزير الشئون والتأمينات الاجتماعية .وقد صدرت الائحة التنفيذية لقانون التأمين علي أصحاب الأعمال بقرار من وزير الشئون الاجتماعية رقم ٢٨٢ لسنة ١٩٧٧ .

(١) راجع المادة ١/٧ من القانون ١٠٨ لسنة ١٩٧٦.
(٢) راجع د/ مصطفى الجمال ، المرجع السابق ص ٢١٠.

المبحث الثالث

التأمين الشـــامل[1]

النص التشريعي :

نصت المـادة الأولي من القـانون ١١٢ لسنة ١٩٧٥ تسـري أحكام هذا القانون علي " فئات القوي العاملة التي لاتخضع لأحكام قوانين المعاشات والتأمين الاجتماعي ". كما نصت المادة الثالثة من اللائحة التنفيذية لذات القانون بأن تسري أحكام هذا القانون علي " جميع المواطنين من فئات القوي العاملة الذين لاتشملهم أحكام قوانين المعاشات والتأمين الاجتماعي .ويقصد بذلك فئات القوي العاملة آي أفراد الشعب من ذوي النشاط الانتاجي وعلي الأخص الفئات التالية :

العاملون المؤقتون في الزراعة سواء في الحقوق والحدائق والبساتين أو مشروعات تربقبية الماشية أو الحيوانات الصغيرة أو الدواجن أو في المناحل أوفي الاستصلاح أو الاستزراع ويقصد بالعاملين المؤقتين من تقل مدة عملهم لدي صاحب العمل عن ستة أشهر متصلة .

٢- حائزوا الأراضي الزراعية الذين تقل مساحة حيازتهم عن عشرة أفدنة سواء كانوا ملاكا أو مستأجرين بالاجرة أو المزارعة .

---

(١) القانون ١١٢ لسنة ١٩٧٥.

٣- مـلاك الأراضي الزراعـيـة غـيـر الحـائزين لهـا الذين تقل ملكيتهم عن عشرة أفدنة .

٤- ملاك المبـاني الذين يقل نصيبهم في الريع عن ما ئتـين وخمسين جنيها مصريا .

٥- العـاملون في الصيـد لدي أصحاب الأعـمال في القطاع الخاص .

٦-عمال التراحيل .

٧- صغار المشتغلين لحساب أنفسهم كالباعة الجائلين ومنادي السيارات وموزعي الصحف والفئات المماثلة وكذا الحرفيين الذين لايزاولون نشاطهم في محل ثابت .

٨- خدم المنازل ويقـصـد بهم كل من يعـمل داخل المنازل الخاصة سواء كانوا بالشهر أو باليومية .

٩- أصحاب المراكب الشرعـيـة في قطاعـات الصيـد والنقل النهري والبحري وأصحاب وسائل النقل البسيطة ويشترط في هؤلاء جميعا ألا يستخدموا عمالا .

١٠-الفئـات الأخـري التي يصـدر بتـحـديدها قـرار من وزير التأمينات بناء علي اقتراح مجلس ادارة الهيئة ".

يتضح من هذا النص المشار إليه أن التأمين الشامل ينطبق

علي جميع أفراد الشعب القائمين بنشاط ما من الأنشطة الانتاجية الذين لايخضعون لتأمين العمال أوأصحاب العمل .ومما نود الاشارة اليه أن التعداد المشار اليه في النص لم يرد علي سبيل الحصر[١].ومن ثم يجوز تطبيق التأمين الشمل علي غير هذه الفئات اذا ما تبين تخلف شرط تطبيق تآمين العمال آو أصحاب العمل . وكل ما يلزم لذلك هو صدور قرار من وزير التأمينات[٢].

وقد اقتصرت الفقرة الاولي من ذات النص علي ذكر " العاملون المؤقتون بالزراعة ". وقد سبق أن ذكرنا سلفا أن قانون التأمين الاجتماعي رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ لا يسري الا علي علاقات العمل المنتظمة ومن ثم لا يسري علي العاملين المؤقتين سوء كانوا يعملون في الزراعة أو في غيرها . وعلي هذا النحو فالعاملون المؤقتون في مجال الزراعة من حقهم الافادة من التأمين الشامل مثلهم في ذلك مثل عمال الزراعة نظرا لعدم خضوعهم لتأمينات العمال . ويلاحظ في هذا الشأن أن خضوع العاملين المؤقتين للتأمين الشامل دون تفرقة بين من يكون عمله منهم داخلا في مهنه صاحب العمل ومن لا يكون عمله كذلك يعني في الواقع الاكتفاء بشرط واحد لاعتبار علاقة العمل غيرمنتظمة . واخراجها من مجال تطبيق تأمينات العمال هو شرط التأقيت . وقد تناولت الفقرة

---

(١) راجع د/ مصطفى الجمال ، المرجع السابق ص ٢١٣.

(٢) راجع المادة ٣ من اللائحة التنفيذية الفقرة العاشرة .

الخامسة من ذات المادة الثالثة سالفة الذكر " العاملون في الصيد لدي أصحاب الا عمال في القطاع الخاص " يتضح من هذه الفقرة أن هذه الفئة تربطها بصاحب العمل علاقة عمل بالمعني الدقيق ونالتالي يسري عليها قانون العمل وتخضع من ثم لتأمينات العمال كما سبق أن ذكرنا سلفا . وبالتالي يكون غير مفهوما موقف المشرع من اخضاع هذه الفئة للتأمين النشاط . ولكن يمكن تبرير ذلك بأن المشرع يقصد بهؤلاد العاملون .عمال الصيد المؤقتين - ومما يؤكد وجه النظر هذه أذ خضوع العاملين بالصيد للتأمين الشامل قاصر علي من يعمل منهم في القطاع الخاص . وأن العاملين المؤقتين لا يخرجون من ثم عن نطاق تطبيق تأمينات العمال . الا في القطاع الخاص . أما في نطاق القطاع العام فهم يخضعون لهذه التأمينات ومرجر ذلك أن اشتراط انتظام علاقة العمل للخضوع لتأمينات العمل الذين ينطبق عليهم قانون العمل . وقد تناول المشرع في الفقره السادسة من ذات النص " عمال التراحيل " وسبق أن رأينا أن خضوع هذه الفئة للتأمين الشامل معناه في الواقع اعتبار علاقة العمل الخاصة بهم غير منتظمة . ومن ثم غير خاضعة لتأمينات العمال كلما كانت مؤقتة . حتى ولو كان ما يؤديه

====

====

العامل من عمل داخلا فى مهنة من يؤدى لحسابه . ذلك أن عمال التراحيل غالبا ما يكونون داخلين فى مهنة من يؤدى العمل لحسابه . كما هو الحال فى المزارع أو مقاول التطهير عندما يستخدم عمال التراحيل .

ويلاحظ أن الفقرة العاشرة من ذات النص أجازت لوزير التأمينات اضافة طوائف أخرى الى الطوائف الخاضعة للتأمين الشامل بناء على اقتراح مجلس ادارة الهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية . وتطبيقا لذلك صدر قرار وزير التأمينات رقم ٣٥٠ لسنة ١٩٧٨ واضاف فئة الناقهين من مرضى الدرن الملحقين بمراكز التدريب بالجمعية العامة لمكافحة الدرن .

واشترط المشرع للانتفاع بأحكام التأمين الشامل شرطان : الشرط الأول ورد النص عليه فى المادة الثانية من أحكام القانون ١١٢ لسنة ١٩٧٥ وهو خاص بالسن " يجب الا يقل سن المؤمن عليه عن ثمانى عشرة سنة ولا يجاوز الخامسة والستين " ويلاحظ أن نطاق هذا التأمين أوسع من نطاق التأمين على أصحاب الأعمال فالأخير لا يسرى الا على من هم دون الواحدة والعشرين أو على من تجاوز الستين . والشرط الثانى : ورد النص عليه فى المادة الثامنة من ذات القانون وهو خاص " بالا يكون المؤمن عليه مستفيدا أو منتفعا بأى معاش آخر طبقا لأحكام قوانين المعاشات والتأمينات الاجتماعية .

الفصل الثاني
نطاق تطبيق قانون التأمين الاجتماعي
من حيث المكان

تمهيد :

ان قانون التأمين الاجتماعي كفرع من فروع القانون يثير مشكلة من حيث التطبيق المكاني له وتتأثر الحلول التي تآخذ بها الدول المختلفة بالسياسة السكانية . فالدول التي تستورد القوي العاملة تسوي بين الوطنين والأجانب من حيث التمتع بنظم الأمن الاجتماعي والاقتصادي أما الدول التي استكملت حاجاتها من القوي العاملة فتقتصر نظم الاستفادة علي الوطنيين دون الأجانب وخصوصا كاما كانت تحقق رعاية أكثر للعمال لتشجيع المواطنين علي البقاء داخل البلاد . ولم ينظم المشرع مشكلة تطبيق هذا القانون من حيث المكان. ومن ثم فيأتي دور الفقة علي أشده في النصوص كل مشكلة تطبيق هذا القانون من حيث المكان . فمنهم من ذهب الي وضع حلول يؤسسها علي المبادي العامة للقانون من حيث تطبيق القانون من حيث الزمان والمكان وقواعد الاسناد ومنهم من يوسسها علي حلول تفصيلية تتفق مع الواقع العملي السائد في مصر . ومن هنا تكون خطة البحث في هذا الفصل منقسمة الي مبحثين يتناول الأول : حل المشكلة تأسسيا علي المبادي والاصول العامة للتطبيق القانوني ويتناول الثاني : حل المشكلة تأسيسا علي الحلول التفصيلية علي النحو التالي :

المبحث الأول

التطبيق الاقليمي استناد إلي المبادي العامة للقانون

أمام خلو القانون الوضعي من تنظيم شامل لمشكلة تطبيق القانون من حيث المكان اصتدم الجدال في أوساط دوائر الفقة في التصدي لوضع حلول جذرية للتطبيق الاقليمي لقانون التأمين الاجتماعي . فذهب البعض الي أن قانون التأمين الاجتماعي من فروع القانون العام . وبالتالي يكون تطبيقة تطبيقا اقليميا ،بينما يذهب البعض الي الاستناد الي قواعد الاسناد الواردة في القانون الدولي الخاص . وسوف نعرض فيما يلي لهذين الاتجاهين والرأي الذي نراة متفقا مع أصول التطبيق الصحيح لنصوص القانون .

الاتجاه الأول : تطبيق القانون التأمين الاجتماعي اقليميا لكونه قانون عام :

بدأ أنصار هذا الاتجاه (١) في البحث عن موقع قانون التأمين الاجتماعي من فروع القانون الاحر الي أن وصلوا باعتباره فرعا من فروع القانون العام ورتبوا علي ذلك وجوب تطبيقة تطبيقا اقليميا . ومقتضي ذلك زن يتحمل بأعباء التأمين ويستند مما يخولة من حقوق كل من يتواجد في مصر ولايلتزم أو يستفيد منه من يتواجد خارجها .

(١) راجع د/ سمير عبد السيد تناغو ، المرجع السابق ص ١١٨ وأنظر فرليا مقال منشور فى المجلة الاقتصادية للقانون الدولى الخاص ١٩٥٦ ص ٤٠٩ .

تعليق علي هذا الاتجاه :

نحن لا نتفق مع التحليل السابق باعتبار قانون التأمين الاجتماعي من فروع القانون العام كما سبق أن ذكرنا ولكن ليس هذا هو المناط . وانما نريد القول أن تطبيق القانون اقليميا أو شخصيا لا يرتبط بكونه من فروع القانون العام أو الخاص . فانه وان كانت قواعد القانون العام تطبق تطبيقا اقيليما . فان الكثير منها تطبق تطبيقا شخصيا كما هو الحال في القواعد المقررة للحقوق والواجبات العامة كالحق في الانتخاب والحق في الترشيح للهيئات النيابية . واجب أداء الخدمة العسكرية .فمن المتصور منطقيا وعقلا أن هذه القواعد لايتصور أن تطبق الا علي الوطنين فقط . والواقع أن مبدأ الاقليمية يتسق من القوانين التي تقتصر وظيفتها علي فرض التكاليف علي الأفراد . ولذلك فمن الطبيعي أن يلتزم الفرد بمثل هذه التكاليف بمجرد وجوده علي اقليم الدولة سواء كان وطنيا أم أجنبيا ، وأن يتحلل منها بمجرد وجوده علي اقليم دولة أخري . فيخضع لما تفرضه هذه الدوله وطنيا كان أم أجنبيا كذلك . أما القوانين التي تخول حقوقا أو تفرض حقوقا أو تفرض حماية للفرد فلا تفرض طبيعتها بالضرورة استفادة كل من يتواجد علي اقليم الدولة هذه الحقوق أو حرمان من يتواجد خارجة من هذه الحماية . وانما يتوقف علي طبيعة هذه الحقوق وهذه الحماية وقد يبدو مما تقدم أن التأمينات الاجتماعية اذ تؤمن نوعا من الحماية

لمن يدخلون فيها تخرج بالضرورة عن نطاق مبدأ الاقليمية غير أن الواقع أن التأمين الاجتماعي يتضمن كما سبق أن أسلفنا جانب الجباية في جمع الاشتراكات مع جانب التوزيع الذي تتمثل فيه الحقوق أو الحماية وترتبط بينهما علي النحو السابق ربما هو جدير بالذكر أن الأخذ بمبدأ الاقليمية لتطبيق قانون التأمين الاجتماعي من شأنه أن يهدد حقوق الوطني الذي يعمل خارج البلاد حتي ولو كان لدي صاحب عمل مصري . كما يهدد أيضا حقوق المصري الذي يهاجر حتي ولو كان قد سبق اشتراكه في التأمينات . وسواء كانت حقوقه مستحقه أو لم يكن قد استكمل المدد اللازمة لاستحقاقها حقا ان هذا أو ذاك يمكن أن يخضع للتأمينات في البلد الأجنبي .

الاتجاه الثاني : تطبيق قانون التأمين الاجتماعي استنادا الي قواعد الاسناد :

يحاول أنصار هذا الاتجاه [١] تطبيق قانون التأمين الاجتماعي عن طريق اللجوء الي قواعد الاسناد الواردة في القانون الدولي الخاص غير أنهم اختلفوا فيما بينهم في اختبار ضابط الاسناد . فمنهم من يسري النظر الي مصدر الواقعة المرتبة لتطبيق قانون التأمين الاجتماعي وهي في المقام الأول واقعة وجود علاقة من علاقات العمل . وذلك علي اساس أن النطاق التقليدي للتأمين الاجتماعي يدور حول تأمينات العمال ولما كان الاصل أن هذه

(١) راجع د/ على العريف شرح التأمينات الاجتماعية ١٩٦٥ ص ٧١.

العلاقات تنشأ من عقود عمل فذهب البعض (١) إلى وجوب الأخذ بمحل ابرام العقد وبالتالي يطبق قانون التأمين الاجتماعي علي الأجانب كلما كانت عقود استخدامهم قد أبرمت في مصر . ولا يطبق عليهم اذا كانت عقود أبرمت في الخارج حتي ولو كانوا يباشرون عملهم في مصر . ولكن هذا الرأي يفسر لنا بلا شك تطبيق قانون التأمين الاجتماعي المصري علي الأجانب العاملين في مصر بصفة عامة وكذالك علي المصريين العاملين لدي فروع الشركات المصرية في الخارج غير أنه يفرق دون سند من طبيعة النظام وما يفرضه من التزامات وحقوق بين الأجانب الذين أبرمت عقودهم في مصر والأجانب الذين أبرمت عقودهم في الخارج في الوقت الذي يؤدي عملهم جميعا في مصر .ويذهب البعض الأخر (٢) . الي أنه يجب النظر الي محل العلاقة ذاته أي محل التنفيذ فيطبق قانون التأمين الاجتماعي علي كافة علاقات العمل التي يتم تنفيذها في مصر بصرف النظر عن جنسية العامل أو رب العمل في هذه العلاقة وما اذا كان مصريا أم أجنبيا دون اعتبار لما اذا كان قانون التأمين الاجتماعي من فروع القانون العام أو الاستناد الي مبدأ الاقليمية .

تعليق علي هذا الاتجاه :

عندما ندقق النظر في هذا الاتجاه نجد أنه لايمكن الوصول الي تلك النتيجة الا علي آساس الأخذ بمبدأ الاقليمية ذاته .فاعمال

---

(١) راجع د/ على العريف شرح التأمينات الاجتماعية ١٩٦٥ ص ٧٢.
(٢) راجع د/ برهام عطا الله وهشام صادق تنازع القوانين ص ٧٢٤.

قواعد الاسناد سالفة الذكر "محل تنفيذ العمل " لا ينفصل عن مبدأ الاقليمية الا اذا أخذت قاعدة الاسناد بمفهومها المزدوج الذي يؤدي الي اعمال القانون الأجنبي أمام القضاء المصري بمثل ما يؤدي الي اعمال القانون المصري . وأعمال هذه القاعدة اعمالا منفردا بما يؤدي الي تطبيق القانون كلما كان محل العمل في مصر والواقع أن اللجوء الي قواعد الاسناد في القانون الدولي الخاص علي هذا النحو لا يستجيب الي طبيعة التأمينات الاجتماعية في تلك الآونة بعد أن صار نظام التأمين الاجتماعي مستقلا تتولاه هيئة عامة . فقد صار من المستحيل الاعتماد علي قواعد الاسناد المستمدة من العقد أو من قواعد المسئولية .

تطبيق قانون التأمين الاجتماعي استنادا الي ذاتية النظام :

يذهب أستاذنا الدكتور مصطفي الجمال [١] الي أنه لابد من مواجهة للتطبيق المكاني لقانون التأمين الاجتماعي بالاستناد الي حلول تشريعية منبثقة عن ذاتية نظام التأمينات الاجتماعية والاعتبارات المختلفة التي تقف وراي بها . وأية ذلك أن نظام التأمين الاجتماعي في مصر يعتبر من أنظمة الأمن المدني التي تستهدف سيادة نظام ضروري للمجتمع .كما يستهدف تأمين الأشخاص [٢] . ومثل هذه الأنظمة تطبيق تطبيقا اقيلميا علي

---

(١) راجع د/ مصطفى الجمال المرجع السابق ص ٢٢٥.
(٢) راجع د/ جلال العدوى قانون العمل ص ٣٠٢.

الوطنين والأجانب علي حد سواء . غير أن نظام التأمين الاجتماعي وان كان يجمع بين الجباية والتوزيع الي أن يربط بينهما باساس واحد هو فكرة العدل العام .وهذا الأساس يبرر كافة اخضاعة للتأمينات .ذلك أن قيامة بالعمل في اقليم الدوله يبرر من ناحيه اسهامه في تغطية أعباء نظام التأمينات . وأن وجوده علي اقليم الدوله يبرر استناده مما يخوله من حقوق في ناحية أخري . ولكن هذه الحقيقة ثانيا تجعل من الضروري اناطة استفادة الشخص من نظام التأمين الاجتماعي بامكان تحصيل اشتراكات التأمين اللازمة لتغطيتة ولذلك فاذا كان صاحب العمل يسلهم في هذا الاشتراك فلابد إن يرتبط اشتراك العامل في التأمينات بامكان خضوع صاحب العمل لها .فاذا لم يكم ذلك ممكنا فلا أقل من أن يتحمل العامل عبء الاشتراكات من التأمين كاملا .

كذلك فهذه الحقيقة تجعل من الواجب عبء اخضاع الشخص للتأمينات الا في الحدود التي يستطيع فيها الافادة منها مما يوجب التفرقة في بعض الأحيان بين فروع التأمينات المختلفة واخضاعه لبعض التأمينات دون البعض الآخر .

المبحث الثاني

تطبيق قانون التأمين الاجتماعي

استنادا الي الحلول التفصيلية

تمهيد:

لما كان التصدي لمشكلة تطبيق قانون التأمين الاجتماعي من حيث المكان آصبح واقعا علي المشرع مواجهته بحلول تفصيلية تواجب حماية الوطنين العملين بالخارج مثل حماية الأجانب العاملين بمصر . ومن ثم فأمام المشرع في الواقع مشكلتين في هذا المجال .مشكلة خضوع الأجانب المشتغلين في مصر لقانون التأمين الاجتماعي .ومشكلة المصريون العاملون بالخارج .ومن هنا تأتي خطة البحث منقسمة الي مطلبين :

المطلب الأول

مشكلة الاجانب العاملون في مصر

تمهيد:

لما كان قانون التأمين الاجتماعي يفترض جانبين هما : جانب الجباية وجانب التوزيع اللذان يقومان علي أساس فكرة العدل العام .وهو يفترض تكاليفا وحقوقا .واذا كان من تفرض عليه التكاليف هو ذاته صاحب الحقوق في تأمين أصحاب الأعمال والتأمين الشامل

.فان الأمر يختلف في تأمينات العمال حيث يكون صاحب الحقوق هو العامل وحده . ويكون الخاضع للتكاليف هو العامل وصاحب العمل علي حد سواء .ومن ثم فتحديد مدي خضوع الأجانب العاملين في مصر يقتضي مواجهة مستقلة لكل من تأمينات العمال من ناحية وتأمين أصحاب الأعمال والتأمين الشامل من ناحية أخري وتاتي دراستنا لمشكلة خضوع الأجانب العاملين في مصر لقانون التأمين الاجتماعي المصري علي النحو التالي

الفرع الأول

خضوع أصحاب الأعمال الأجانب لتأمينات العمال

ذهب البعض الي القول (١) أنه لامبرر فيما يتعلق بتأمينات العمال بين أصحاب الأعمال غير المصريين الذين يباشرون نشاطهم في مصر . فأصحاب الأعمال المصريين الذين يباشرون نشاطهم فيها . فخضوع أصحاب الأعمال لتأمين العمال يراعي فيه حماية العامل وليس أصحاب الأعمال .ولذلك كان من الواجب اخضاع أصحاب الأعمال غير المصريين للتأمين الاجتماعي في مصر طالما كانوا يباشرون نشاطهم فيها ويستخدمون عمالا في مباشرة هذا النظام . وفي الحدود التي يخضع فيها هؤلاء العمال ذاتهم لهذه التأمينات . ولاشك في صحة هذه النتيجة(٢) كلما كان صاحب العمل غير

---

(١) راجع د/ برهام عطا الله المرجع السابق ص ٢٣٦.

(٢) راجع د/ مصطفى الجمال ، المرجع السابق ص ٢٢٨.

مصري يباشر في مصر نشاطا سواء كان بعد ذلك شخصا من أشخاص القانون الخاص كتاجرأجنبي أو شركة أجنبية أو كان شخصا من أشخاص القانون العام يباشر نشاطا اقتصاديا كهيئة أجنبية تتولي في مصر مثلا أعمال التنقيب عن البترول أو تنفذ مشروعا من المشروعات الاقتصادية غير أن صاحب العمل غير المصري قد لايكون شخصا من أشخاص القانون العام أو يباشر نشاطا اقتصاديا. كما هو الحال في البعثات الدبلوماسية والقنصلية الأجنبية أو الهيئات الدولية مثل الأمم المتحده أو غيرها . فهنا يثور التساؤل هل تحول صفة صاحب العمل وطبيعة النشاط دون خضوعه لقانون التأمين الاجتماعي ؟

في أول الأمر كانت هيئة التأمينات الاجتماعية[1] تفرق بين الهيئات الدولية الحكومية وغير الحكومية . فكانت تعفي الأولي من الخضوع للتأمينات علي اساس أن العاملين فيها يخضعون للنظام الخاصة بها .بينما كانت تخضع الثانية ألا أنها أي الهيئة عدلت عن ذلك وأخضعت هذه الهيئات دون تفرقة بين ما اذا كانت هيئات حكومية أو غير حكومية . وقامت وزارة الخارجية بناء علي طلب الهيئة باخطار البعثات الدبلوماسية والمكاتب والمراكز التجارية والثقافية ومكاتب الأمم المتحدة والوكالات المتخصصة بذلك [2]

---

(١) راجع مدونة الكهانى فى التأمينات الاجتماعية ١٩٧٠ ص ٢٤٥.

(٢) أنظر اتفاقية فيينا المتعلقة بالعلاقات الدبلوماسية " تعفى الممثلين الدبلوماسيين والقنصليين وخدمهم الخصوصيين من الخضوع للتأمين الاجتماعى فى البلاد التى يمثلون دولهم فيها " .

.ونري من جانبنا أن خضوع هذه الهيئات دون تمييز ليس فيه ما يتعارض من حيث المبدأ مع طبيعة تأمينات العمال . ذلك أن خضوع صاحب العمل لهذه التأمينات يراعي فيه كما قدمنا جانب العمال الأجانب أصحاب الأعمال ذاتهم ومن ثم توافرت في القائم بالعمل لدي هذه الهيئات صفة العامل الخاضع للتأمين تعين ألزامها بالتأمين عليه . هذا ويلاحظ أن هذه الهيئات تقرر العاملين فيها حقوقا لاتقل عن الحقوق التي يكفلها نظام التأمين الاجتماعي في مصر .واخضاعها لهذا النظام فيه ازدواج العبء التأميني .ومن ثم نري وجوب اقتصار خضوع هذه الهيئات لأحكام التأمين الاجتماعي في مصر علي تلك المخاطر التي لايكلفها النظام الخاص بهذه الهيئات كما هو الحال في تامين البطالة .

ويعلق استاذنا الدكتور مصطفي الجمال علي ذلك[1] أن الأخذ بهذه الحلول دون سند تشريعي من القانون او المعاهدات لايتعارض مع طبيعة التأمين الاجتماعي . ذلك أن نظام التأمين الاجتماعي يختلف عن نظام الضرائب .من حيث أنه يجمع بين الجباية والتوزيع ويضع الجباية في المقام الأول .ومن ثم فمتي تحققت الحماية لم يكن هناك ما يدعو الي الخضوع لنظام التأمين الاجتماعي . ولم يكن هناك مبرر للجباية .حقا ان ما يكافئه عقد العمل من حماية للعامل يلتزم بها صاحب العمل ذاته لاينتقص من خضوع صاحب العمل للتأمينات أو من حقوق العامل قبل هيئات

(١) راجع د/ مصطفي الجمال المرجع السابق ص ٢٢٩.

التأمينات ولكن الأمر يتعلق في هذه الحالة بالذات بهيئات دولية تشترك فيها مصر .مما يمكن معه اعتبار الاشتراك في الهيئة الدولية بنظامها الذي يكفل حماية العاملين فيها من المخاطر التأمينية بمثابة سند قانوني لهذا الاستثناء . علي أنه يبقي بعد ذلك أن تأمينات العاملين في مثل هذه الهيئات يحتاج الي اتفاقية دولية بين أنظمة الدول التي تباشر أنشطتها فيها .

الفرع الثاني

تأمين أصحاب الأعمال والتأمين الشامل

النص التشريعي :

نصت المادة ١٥ من القانون ١٠٨ لسنة ١٩٧٦ تسري أحكام هذا القانون علي " مغادرة الأجنبي للبلاد نهائيا أو اشتغاله في الخارج بصفة دائمة أو التحاقه بالبعثة الدبلوماسية في سفارة أو قنصلية دولته " . علي أن يلاحظ أن صاحب العمل الأجنبي قد يكون له نشاط في الخارج بجانب نشاطه في مصر .وقد يكون من شأن نشاطه في الخارج اخضاعه لتأمين في البلد الذي يباشر فيها نشاطه. فهذا يثور التساؤل هل يخضع لتأمينات أصحاب الأعمال في مصر ؟

نري أم منطق نظام التأمين الاجتماعي بصفة عامة ومن تأمين أصحاب الأعمال بصفة خاصة يؤديان الي اخضاعه للتأمين

حتي في هذه الحالة . لأن نظام التأمين الاجتماعي كما قدمنا يقوم علي أساس اجتماعي وليس علي أساس تبادلي . ومن ثم فالخضوع لهذا النظام لا يقصد به مجرد الفائدة التي تعود علي المؤمن عليه وانما كذلك اسهامه في تغطية تأمينات أقرانه وعلي هذا النحو يكفي أن تتوافر في جانبه الواقعة المنشقه للخضوع للتأمين حتي يخضع لهذا التأمين . كذلك فأصحاب الأعمال لايخضعون في مصر الا لتأمين الشيخوخة والعجز والوفاه .وهذا التأمين خلافا لغيره من التأمينات كتأمين اصابات العمل والتأمين الصحي . لايخول سوي حقوقا مالية بحته ليس هناك ما يمنع من الجمع بينها وبين مثيلتها في أنظمة أجنبية عند استحقاقها . ولا توجد صعوبة في اقتضائها حتي ولو كان المستحق لها في الخارج عند هذا الاستحقاق . وأما بالنسبة للتأمين الشامل فلم يرد نص يفيد خضوع الأجانب له صراحة أو ضمنا . وقد سبق أن ذكرنا أن الخاضعين للتأمين الشمل ينطبق عليهم أحيانا وصف العامل وأحيانا أخري وصف صاحب العمل . ولكنهم لا يخضعون لتأمينات العمال أو أصحاب الأعمال . كما رأينا أنه لا يوجد ما يحول دون انطباق التأمينات الاجتماعية علي الأجانب سواء كانوا عمالا أو كانوا أصحاب أعمال ولذلك فاننا نري خضوع الأجانب للتأمين الشامل اذا توافرت شروط تطبيقة .علي أنه ينبغي أن يراعي في هذا الصدد أنه من النادر عملا انطباق هذا التأمين علي الأجانب . وهذا لن يتضح من استعراض الفئات الخاضعة لهذا

التأمين والتي تكاد تكون مقصوده في الواقع علي الوطنيين[١].

المطلب الثاني

المصريون العاملون بالخارج

تمهيد :

يمتد تطبيق قانون التأمين الاجتماعي الي المصريين العاملين بالخارج في الحدود التي تسمح فيها الطبيعة الاجبارية لنظام التأمين الاجتماعي بامتدادها اليهم . أما غير هؤلاء فلا سبيل لاخضاعهم للتأمين الا اذا وضع نظام خاص للتأمين الاختياري عليهم وسوف فنعرض لأحكام التأمين الاجباري والاختياري فيما يلي :

اولا : التأمين الاجباري :

يتضح مما سبق أن صاحب العمل المصري الذي يباشر نشاطا في الخارج يخضع لتأمينات أصحاب الأعمال متي كان له في مصر نشاطا من تلك الأنشطة التي تؤدي مباشرتها الي الخضوع لتأمينات أصحاب الأعمال أما فيما يتعلق بتأمينات العمال يجب التأكد من امكان خضوع أصحاب الأعمال الذين يباشرون نشاطهم في خدمتهم لهذه التأمينات نظرا لارتباط خضوع العمال ذاته لها بخضوع صاحب العمل باعتباره ممولا لهذه التأمينات . ومن الواضح في هذا الصدد صعوبة اخضاع أصحاب الأعمال الأجانب والمصريين

---

(١) راجع د/ مصطفى الجمال المرجع السابق ص ٢٣٧.

الذين يقتصرون علي مباشرة النشاط في الخارج لهذه التأمينات .

ولذلك يبدو أن اخضاع العمال المصريين في الخارج للتأمينات يقتصر علي الحالة التي يباشرون فيها فيها عملهم لدي أصحاب أعمال يباشرون نشاطا في الداخل .

غير أنه لايكفي في الواقع مباشرة صاحب العمل نشاطا في مصر لخضوع عماله من المصريين في الخارج للتأمينات فليس من المنطقي مثلا اخضاع العامل المصري المقيم بالخارج اذا ما التحق بالخارج بخدمة صاحب عمل يباشر نشاطا في مصر . ولذلك يبدو أن خضوع مثل هؤلاء العمال للتأمينات .يحب أن يقتصر علي من يكون مرتبطا بأصحاب الأعمال المذكورين في الداخل اذا ما كان وجوده في الخارج لتأدية مهمة مؤقتة أو اذا ما التحق بفرع منشأة صاحب العمل بالخارج . ومن ثم فالعاملون المصريون بفروع الشركات المصرية بالخارج يخضعون بالفعل للتأمينات الاجتماعية ولاشك أو مثل هذا الخضوع يمكن أن هذا الخضوع يمكن أن يؤدي الي ازدواج العبء التأميني علي عاتق صاحب العمل وازدواج الحقوق التأمينية للعامل . ولكن الخضوع للتأمينات في مصر رغم هذا الازدواج يبرره كون العامل في هذه الحالة مصريا استخدم فى مصر ومثل هذا الازدواج يستحيل تفادية دون اتفاقيات دولية تنسق بين أنظمه التأمينات في الدول المختلفة وتكسب العامل فى مثل هذه الحالة لهذا البلد أو ذاك .

ثانيا: التأمين الاختيارى:

الأمر الذى لاشك فيه أن مثل هؤلاء العالمين يخضعون فى الغالب لتأمينات فى البلاد التى يباشرون فيها نشاطهم مما يكفل لهم الحماية اللازمة . ومع ذلك فإن هذا الوضع كثيرا مايترك العامل عاديا من الغطاء التأمينى . ذلك أن أنظمة التأمينات فى الدول المختلفة تختلف من حيث مدى الحقوق التى تمنحها للمؤمن عليه وفى نوعيتها ومداها . سواء من حيث الأشخاص الذين يفيدون من التأمينات أو من حيث المخاطر التى يعطيها التأمين . وأمام هذه الحقائق تتجه الدول فى الأونة الحاضرة نحو اتاحة الفرصه أمام مثل هؤلاء العامليين للاستفادة من التأمينات اذا ما أرادوا ذلك دون اجبار عليهم . وقد خطى المشرع خطوة هامة فى هذا الصدد فأصدر القانون ٧٤ لسنة ١٩٧٣ بشأن اخضاع المصريين العاملين فى الخارج للتأمين الاختيارى فيما يتعلق بالشيخوخة والعجز والوفاء . ونصت المادة الأولى منه " يجوز للعاملين المصريين المرتبطين بعقود شخصية فى الخارج من غير الخاضعين لأحكام أى من قانون التأمين والمعاشات وقانون التأمين الاجتماعى أن يشتركوا لدى الهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية للانتفاع بتأمين الشيخوخة والعجز والوفاء وفقا لقانون التأمينات الاجتماعية الصادر برقم ٩٣ لسنة ١٩٦٤ " ويتضح من هذا النص سالف الذكر أنه يشترط للاستفادة من هذا النظام أن يتوافر فى الراغب فى الاشتراك صفة

العامل . ذلك أن النص يتحدث عن " العاملين المصريين بالخارج " . ومع ذلك فإنه لايجب توافر هذه الصفة فى المؤمن عليه لأن الذى يدفع الاشتراك هو المؤمن عليه وحده دون صاحب العمل [١]. على نحو يكون معه مركز العامل مساويا لمركز المؤمن عليه اذا ما كان يقوم بعمل مستقل . وقد حل القانون ٥٠ لسنة ١٩٧٨ محل القانون السابق وجاء نص المادة الأولى منه " يكون للعاملين المصريين بالخارج من غير الخاضعين لأحكام القانون ٧٩ لسنة ١٩٧٥ والقانون ١٠٨ لسنة ١٩٧٦ ومن فى حكمهم حق طلب الانتفاع بأحكام القانون المرافق طالما توافرت فى شأنهم الشروط التى يحددها وقد أوضحت المادة الثانية من اللائحة التنفيذية لهذا القانون " تسرى أحكام هذا النظام فى شأن العاملين المصريين بالخارج من غير الخاضعين لأحكام القانونين ٧٩ لسنة ١٩٧٥ ،١٠٨ لسنة ١٩٧٦ والآتى بيانهم :

١ - العاملون المرتبطون بعقود عمل شخصية .

٢ - العاملون بالوحدات المنظمات الدولية الدولية والاقليمية داخل جمهورية مصر العربية المرتبطون معهم بعقود عمل شخصية .

٤ - المهاجرون من الفئات المشار اليها فى البنود السابقة المحتفظ لهم بالجنسية المصرية .

ويتضح مما سبق أن القانون الجديد قد وسع من نطاق تطبيق

(١) راجع د/ مصطفى الجمال ، المرجع أل سابق .

نظام التأمين الاختيارى بحيث يشمل كافة الفئات التى تمارس نشاطها فى الخارج سواء تمثل هذا النشاط فى عمل تبعى أو فى عمل مستقل أو التى تعمل لدى المنظمات الدولية (الاقليمية فى مصر . والتأمين الاختيارى قاصر أساسا على تأمين الشيخوخة والعجز والوفاء . ومرجع ذلك بالطبع صعوبة استفادة الخاضعين له من التأمينات الأخرى نظرا لتواجدهم بالخارج . على أن المشرع قد أجاز مع ذلك مده إلى بعض أنواع التأمين الأخرى بالشروط والأوضاع التى يصدر بها قرار من رئيس الجمهورية بناء على عرض وزير التأمينات .

الباب الرابع

الأعباء التأمينية الناشئة

عن تطبيق قانون التأمين الاجتماعى

تمهيد :

يقوم نظام التأمين الاجتماعى بصفة أساسية على تجميع الاشتراكات من الممولين . وتعتبر الاشتراكات أحد المصادر التمويلية لسير هذا الجهاز التأمينى . ومن ثم تكون عبئا على الهيئة والمشترك وبالتالى لابد من وضع الأحكام التفصيلية التى تحل الكثير من المشاكل من حيث اجراءات وتقدير الاشتراكات والمدين بها . وقيمة هذا الاشتراك والوعاء الذى يقدر على أساسه . ثم طرق آداء هذه الاشتراكات والمنازعات المدنية الناشئة عن التخلف عن أدائة أو التأخير فى الوفاء به ، ومن ثم تأتى خطة البحث فى هذا الباب منقسمة إلى مايلى :

الفصل الأول

أسس واجراءات ربط الاشتراكات

تمهيد :

ربط المشروع أداء الاشتراك بنسبه معينه من أجر العامل فى كل نوع من أنواع التأمين على حده . وهذا يوجب علينا معرفة القيمة التى يمثلها الاشتراك بكل تأمين . ثم معرفة الأجر كوعاء يتم ربط الاشتراك على أساسه وذلك على النحو التالى :

١ - قيمة الاشتراك وكيفية احتسابه :

يتحدد الاشتراك في التأمين بنسب معينه من آجر العامل يختلف مقدارها والمتزم بها باختلاف نوعه . فالنسبه لتأمين اصابات العمل قررت المادة ٤٦ من القانون ٧٩ لسنة ١٩٧٥ أن تتحدد اشتراكات التأمين بنسبة معينة من الأجور الاجمالية للمؤمن عليهم هي =٪ بالنسبة للعاملين بالجهاز الاداري للدولة والهيئات العامة ٪ بالنسبة للعاملين بالوحدات الاقتصادية الخاضعين لقانون العمل المشتغلين بخدمة المنازل . وهذه الاشتراكات يتحملها صاحب العمل وحده دون أن يخصم منها شيئا من العامل ودون أن تساهم الدولة فيها . ويرجع هذا التبرير الي أن [١] . تأمين اصابات العمل هو في الواقع تأمين من المسئولية التي تقع علي عاتق رب العمل

(١) راجع د/ مصطفى الجمال المرجع السابق ص ٢٤٥.

تجاه العامل . وأن اشتراك هذا التأمين هو البديل عن التعويض الذي يلتزم به صاحب العمل في هذه المسئولية . وقد جاءت الفتره الثانية والثالثة من ذات النص سالف الذكر وقررت تخفيض الاشتراكات السابقة بنسب معينة في حالة تولي صاحب العمل علاج المصاب . ورعايته طبيا وحالة الترخيص لصاحب العمل بتحمل تعويض الأجر ومصاريف الانتقال .

أما بالنسبة لتأمين المرض [١] فقد أوضح نص المادة ٧٢ من القانون ٧٩ لسنة ١٩٧٥ أن الاشتراكات تتكون من حصة لصاحب العمل وحصة للعامل . ومقدار الأولي ٣٪ من آجور المؤمن عليهم بالجهاز الاداري للدولة والهيئات العامة والوحدات الاقتصادية التابعة لها و ٤٪ من أجور المؤمن عليهم الخاضعين لقانون العمل أو المشتغلين بالأعمال المتعلقة بخرمة المنازل وأما حصة العامل فتتحدد بمقدار ١٪ في جميع الأحوال . وقد أجازت الفقرة الأخيره من ذات النص تخفيض حصة صاحب العمل بمقدار ٢٪ اذا تولي علاج المريض ورعايتة الطبية بناء علي تصريح من الهيئة العامة للتأمين الصحي . وقد نصت المادة ٧٧ من ذات القانون علي " وقف سريان هذا التأمين خلال مدة عمل المؤمنعليهم لدي جهة لاتخضع لهذا التأمين . ومدة التجنيد الالزامي والاستبقاء والاستدعاء للقوات المسلحة ومدة الأجازات الخاصة والاعارات والاجازات الدراسية والبعاثات العلمية التي يقضيها المؤمن عليه خارج البلاد . ويؤدي

(١) كان القانون القديم يستخدم اصطلاح التأمين الصحى .

وقف التأمين بطبيعة الحال الي الاعفاء من الآشتراكات .

أما تأمين البطالة فقد حددت المادة ٩٠ من ذات القانون الاشتراكات بنسبة ٣٪ من الأجور التي يلتزم بها صاحب العمل وحده . وقد كانت هذه الاشتراكات ٤٪ في القانون السابق موزعة كالاتي : تتحمل الدولة ١٪ من هذه الاشتراكات ويدفع صاحب العمل ٢٪ بينما يتحمل العامل ١٪ .

أما تأمين الشيخوخة والعجز والزفاه فتتحدد اشتراكاتة المادة ١٧ من ذات القانون بواقع ٢٦٪ من الأجور الاجمالية للعامل . يتحمل صاحب العمل ١٥٪ والعامل ١٠٪ هذا بالضافة الي مكافأة نهاية الخدمة بالنسبة للمؤمن لهم الخاضعين لقانون العمل .

٢- كيفية احتساب الاشتراك :

نصت الماده ١٢٥ من القانون ٧٩ لسنة ١٩٧٥ " لاتؤدي أية اشتراكات عن المدد التي لا يستحق عنها أجر واذا لم يكن الأجر مستحقا بكاملة فقد تستحق الاشتراكات الا علي ما يستحق منه " .

يتضح من سياق هذا النص أن استحقاق الاشتراكات مرهون باستحقاق الأجر . فاذا لم يكن هناك أجر فلا استحقاق للاشتراكات .ومن ثم فان فترة الاجازة المرضية بدون أجر لا يستحق عنها اشتراكات (١) وفترة الأجازات المرضية التي تكون بأجر مخفض

(١) افتى مجلس الدولة بأن المعونة المالية التي يتحصل عليها العامل من التأمينات الاجتماعية أثناء الأجازة المرضية لا تعتبر أجرا ولا يحسب اشتراك .

تحسب الاشتراكات فيها علي أساس ما يستحق من آجر ، وفترة التجنيد الالزامي لا يستحق عنها اشتراكات . وتطبيقا لذلك لاتؤدي أية اشتراكات عن مدد الغياب التي لا يستحق عنها المؤمن عليه أجر .

واذا كانت هذه هي القاعدة العامة فان هناك استثناء علي ذلك ورد في المادتين ١٢٦ ، ١٣٣ /١ من القانون ٧٩ لسنة ١٩٧٥ المعدل . والنص الأول أي المادة ١٢٦ خاصة بحالات الاعارة والاجازة بدون أجر ومافي حكمها تقضي باستحقاق الاشتراكات رغم عدم وجود . الأجر . ويفهم منها أن العامل يلتزم بالشتراكات .كاملا سواد في ذلك حصتة أو حصة صاحب العمل في حالات الاعارة الخارجية بدون آجر والاجازات الخاصة للعمل بالخارج والاجازات الخصة بدون اجر . أما في حالة الأجازة الدراسية بدون أجر في الداخل . وحالة الاعارة الداخلية فيلتزم صاحب العمل أو الجهة المعار اليها بحصة . أما في حالة البعثات العلمية بدون اجر فتلتزم الجهة الموفدة بحصة صاحب العمل العامل علي حد سواء .

والنص الثاني وهو المادة ١٣٣ / ١ من ذات القانون نصت علي أنه استثناء من الفقرة الثالثة من المادة ١٢٥ ومع عدم الاخلال بالمادة ١٢٦ يؤدي صاحب العمل في القطاع الخاص الاشتراكات كاملة اذا كان عقد العمل موقوفا كانت اجور المؤمن عليهم

لاتكفي لذلك . وتعتبر الاشتراكات في هذه الحالة في حكم القرض . ويكون الوفاة طبقا للأحكام التي يصدر بها قرار من وزير التأمينات . يتضح من هذا النص التشريعي سالف الذكر أن الأصل العام هو أن وقف عقد العمل وبالتالي عدم استحقاق الأجر خلال مدة الوقف لايؤثر علي احتساب الاشتراكات في القطاع الخاص . فالاشتراكات يستمر احتسابها في هذا القطاع حتي خلال مدة الوقف . ويلتزم رب العنل بأداء هذه الاشتراكات . وتكون حصة العامل مشابة قرض . ويفهم من هذا النص أيضا أن عدم كفاية الأجر المستحق لا يحول دون استحقاق الاشتراك كاملا . فاذا حبس عن العامل اجره كله او بعضة لخصم ساعات الغياب أو أيام التأخير أو نتيجة لتوقيع جزاء اداري أو غرامة عليه . فان ذلك لايحول دون احتساب الاشتراكات كاملا .

علي أنه يلاحظ في هذا الصدد أن استحقاق الاشتراك كاملا علي الرغم من عدم كفاية الأجر لا يقتصر في الواقع علي القطاع الخاص خلافا لما يوصي بة ظاهر هذا النص . ذلك أن المادة ١/٢٠ من قرار وزير التامينات ٢٠٨ لسنة ١٩٧٧ نصت علي " أن تحسب الاشتراكات التي يؤديها صاحب العمل عن المؤمن عليهم من العاملين بالجهاز الاداري للدولة والهيئات العامة والقطاع العام اساس ما يستحقة المؤمن علية من اجر كل شهر وذلك بمراعاة أن الاستطاعات من الأجور بسبب الجزاء الاداري والغرامات أو خصم

ساعات التأخير لايعتبر تخفيضا للأجر ويتعين تحصيل الاشتراكات علي أساس الأحر الاجمالي دون تخفيض .

ولقد اتخذ المشرع المصري في المادة ١٣٢ /١ من القانون٧٩ لسنة ١٩٧٥ مبدآ الاحتساب الشهري كواحدة زمنية محددة لاحتساب الاشتراك بصرف النظر عن مدة العمل الفعلي أو الأجر المستحق خلال هذه المدة وقد جاء النص كما يلي " تستحق الاشتراكات كاملة عن الشهر الذي تبدأ فيه الخدمة ولاتستحق عن جزء الشهر الذي تنتهي فية " فأيام العمل في الشهر الذي تبدآ فية الخدمة تجبر الي شهر كامل أيا كان عددها . أما أيام العمل الشهر الذي تنتهي فية الخدمة فتهمل عند حساب الاشتراك غير أن تطبيق هذا المبدأ يثير مشكلة وهي حالة ما اذا انتهت الخدمة في ذات الشهر الذي أم لايمكن ؟.

لقد درجت الهيئة العامة للتأمين الاجتماعي علي احتساب الاشتراك عن هذا الشهر تأمينا علي أن الواقعة المرتبة بمجرد الالتحاق بالخدمة وتسبق علي هذا النحو الواقعة المرتبة لعدم الاحتساب وهي واقعة انتهاء الخدمة قبل نهاية الشهر . ولقد علق علي ذلك بعض الفقهاء [1] أنه لاشك في صحة ما انتهت اليه الهيئة

(١) صدرن القانون ١١١ لسنة ١٩٨١ ووضع حدا من أدنى لأجور العاملين بالقطاع الخاص والخاضعين لقانون العمل وقدره ٢٥ جنيه شهريا بالنسبة لمن يبلغ الثامنة عشر . ثم تعدل أخيرا وأصبح ٣٥ جنيها شهريا .

في هذا الصدد . والقول بغير ذلك من شأنه أن يحرم العامل من الغطاء التأميني اذا لم تبلغ مدة خدمته شهرا كاملا في الوقت الذي لايتطلب القانون بلوغ مدة خدمة حدا معينا لتمتعه بالغطاء المذكور وتظهر أهمية ذلك بصفة خاصة في تآمين اصابات العمل . حيث يمكن أن تتوافر الواقعة المنشئة لحقوق العامل منذ أول يوم في الخدمة اذا ما تحققت الاصابة في هذا اليوم وقد نصت المادة ١٢٥ سالفة الذكر علي " أن يراعي في احتساب الأجر تحديد أيام العمل في الشهر بثلاثين يوما بالنسبة لمن يتقاضون أجورهم مشاهرة ".

وقد وضع المشرع بذلك اساس تحويل الأجر اليومي بالنسبة للعمال الذين يتقاضون أجورهم بحسب اليوم الي اجر شهري اعمالا لمبدأ حساب الاشتراك علي أساس الشهر .

٣- الأجر كوعاء للاشتراك :

نصت المادة ٥/ط من القانون التأمين الاجتماعي ٧٩ لسنة ١٩٧٥ المعدل بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٨٤ علي أن الأجر يقصد به " كل ما يحصل عليه من مقابل نقدي من جهة عمله الأصلية لقاء عماة الأصلي ويشمل

أ- الأجر الأساسي ويقصد به :

(أ) الأجر المنصوص علية في الجداول المرافقة بنظم التوظف بالنسبة للمؤمن عليهم في البند من المادة ٢ .

(ب) الأجر المنصوص عليه بعقد العمل وما يطرأ عليه من علاوات متبعدا منه العناصر التي تعتبر جزءا من الأجر المتغير بالنسبة للمؤمن عليهم المنصوص عليهم في البندين ب،ج من المادة ٢ مع مراعاة ألا يقل هذا الأجر عن الحد الأدني المنصوص عليه في الجداول المشار اليها في البند أ ولا يزيد علي ٣٠٠٠ جنيه سنويا[١]. واذا كان الأجر كاه محسوبا بالانتاج أو بالعمولة فيعتبر هذا الأجر سنويا وذلك في حدود الحد الاقصي المشار اليه "٣٠٠٠ جنيه سنويا ".

٢- الأجر المتغير : ويقصد به :

باقي ما يحصل عليه المؤمن عليه وعلي الأخص

(أ) الحوافز (ب) العمولات (ج) الوهبة .

(د) البدلات ويحدد رئيس مجلس الوزاء بناء علي عرض وزير التأمينات البدلات التي لا تعتبر عنصر من عناصر أجر الاشتراك.

(ه) الأجور الاضافية (و) التعويض عن جهود غير عادية .

(ز) اعانة غلاء المعيشة . (ح)العلاوات الاجتماعية .

(ط) العلاوات الاجتماعية الاضافية . (ي) المنح الجماعية .

---

(١) صدر القانون ١١١لسنة ١٩٨١ ووضع حد أدنى لأجور العاملين بالقطاع الخاص والخاضعين لقانون العمل وقدره ٢٥ جنيها شهريا بالنسبة لمن يبلغ الثامنة عشر . ثم تعدل أخيرا وأصبح ٣٥ جنيها شهريا "

(ك) المكافأة الجماعية (ل) نصيب المؤمن عليه في الأرباح

(م) ما زاد على الحد الأقصي للأجر الاساسي .

ويصدر قرار من وزير التأمينات بقواعد حساب عناصر هذا الأجر .

يتضح من هذا النص أن المشرع وسع في مفهوم الأجر ليشمل كافة عناصر الدخل بهدف ضمان معاش للمؤمن عليه ولأسرته يتناسب مع ماكان يحصل عليه من الدخل الفعلي الذي كان يعتمد عليه قبل التقاعد وتحدد الاشتراكات علي اساس الأجر الحقيقي الذي يتقاضاه العامل وهذه هي القاعدة الأصلية . الا أن هناك استثناء علي هذا الأصل العام هو أن تقدر الاشتراكات علي اساس الأجر الحكمي لبعض الفئات وذلك بقرار من وزير التأمينات الاجتماعية . وسوف نعرض فيما يلي للقاعدة ثم الاستثناء عليها :

اولا : حساب الاشتراك علي اسس الأجر الحقيقي :

سبق أن أسلفنا في المادة ٥/ط من قانون التأمين الاجتماعي أن الأجر هو كل ما يحصل عليه المؤمن عليه من مقابل نقدي من جهة عملة الأصلية مقابل عملة الأصلي ويشمل :

١- الأجر الاساسي ويقصد به :

(أ) الأجر الاساسي بالنسبة للعاملين المدنيين بالجهاز الاداري للدولة والهيئات العمه والمؤسسات العامة والوحدات الاقتصادية

بالقطاع العام وهؤلاء العمال يتحدد الأجر الأساسي بالنسبة اليهم بما هو وارد بالجداول المرفقة بنظم التوظف .كما يتحدد الحد الأقصي للأجر الاساسي السنوي علي أساس أعلي أجر منصوص علية في الجداول الموفقة بهذه التظم .

(ب) الأجر الأساسي بالنسبة للعاملين المنصوص عليهم بالبندين ب،ج من المادة الثانية من القانون ٧٩ لسنة ١٩٧٥ وهم العاملون الخاضعون لأحكام قانون العمل والمشتغلون بالآعمال المتعلقة بخدمة المنازل فيأخذ في شأن تحديد الأجر الأساسي بالنسبة لهم بما هو منصوص علية بعقود عملهم . علي أن يراعي ألا يقل الحد الأدني لأجورهم عن الحد الأدني المنصوص علية في جداول التوظف بالنسبه للعاملين المشار اليهم بالبند أ من المادة الثانيه سالفة الذكر والحد الأدني المشار الية للأجر الأساسي الشهري هو ثلاثون جنيها شهريا اعتبارا من ١٩٨٤,٤/١ حتي ١٩٨٤/٦/٣٠ و ٣٥ جنيها شهريا اعتبارا من ١٩٨٤/٧/١ طبقا لأحكام القانون ٣٥ لسنة ١٩٨٤ والحد الأقصي للآجر الأساسي الشهري لهؤلاء العاملين مبلغ ٢٥٠ جنيها أي ٣٠٠٠ جنيها سنويا . وذلك طبقا لأحكام القانون ٦١ لسنة ١٩٨١ .

٢- الأجر المتغير :

أوضح المنشور رقم ٧ لسنة ١٩٨٤ [1]شروط معينة في الأجر

(١) صدر قرار رئيس مجلس الوزراء ٦٧٩ لسنة ١٩٨٤ وحدد البدلات التي لا تعتبر من عناصر الأجر .

المتغير وهي :

(أ) أن يودي نقدا وعلي ذلك لا تعتبر المزايا العينية أجرا مثل السيارة الطعام - السكني

(ب) أن يصرف من جهة العمل الأصلية وبالتالي ما يحصل علية المؤمن عليه من جهة أخري لا يعتبر من عناصر الأجر المتغير .

(ج) لا يعتبر المقابل الذي يتلقاه المؤمن علية لا نتدابه لأداء وظيفه أخري داخل جهة عملة أجرا متغيرا لأنه ليس مقابل عمله الأصلي

(د) أن يصرف له داخل البلاد وعلي ذلك ما يصرف للعامل لمواجهة متطلبات المعيشة خارج البلاد من عناصر الأجر المتغير .

وقد عدد المشرع صورا للأجر المتغير ثلاث عشرة صوره تعتبر من عناصر . ومما هو جدير بالذكر أن هذه الصور المشار اليها سلفا جاءت علي سبيل المثال وليس علي سبيل الحصر والذي يؤكد ذلك صياغة النص .... وعلي الأخص " فهذه العباره غير مانعة من ادخال صورا أخري طالما المؤمن عليه يتقاضي منها مقابلا بالاضافة الي الأجر الأساسي .

ثانيا: حساب الاشتراك علي اساس الأجر الحكمي :

يقصد بالأجر الحكمي . الأجر الذي يقدر بطريقة جزافية .
وهذا هو ما أكد المشرع بالنص عليه في المادة ٢/١٢٥ من القانون٧٩ لسنة ١٩٧٥ التي جاء نصها " يجوز لوزير التأمينات بقرار يصدره بناء علي اقتراح مجاس الادارة أن يحدد أجر الاشتراك بالنسبة لبعض فئات المؤمن عليهم وطريقة حساب هذا الأجر وطريقة حساب الاشتراكات ".

وتطبيقا لهذا النص صدرت عدة قرارات من وزير التأمينات تحدد أجر الاشتراك وطريقة حساب الاشتراكات فيما يتعلق ببعض الفئات وأهم هذه الفئات :

١- عمال المخابز البلدية : وقد صدر بشأنهم القرار الوزاري ٧٥ لسنة ١٩٨١

٢- عمال المقاولات : وقد صدر بشأنهم القرار الوزاري ٢٥٥ لسنة ١٩٨٢ المعدل بالقرار ٣٦٢ لسنة ١٩٨٢ .

٣- عمال صناعة الطوب : وقد صدر بشأنهم القرار الوزاري ٢١٩ لسنة ١٩٨٠ .

وقد لجأ المشرع الي هذه الطريقة نظرا لصعوبة تحديد الأجر الذي يتقاضاه هؤلاء العاملون . فأحل الأجر الحكمي بدلا عن

الأجر الحقيقي [١]. ويتضح من هذا النص أن سلطة الوزير تقتصر علي تحديد طريقة حساب الأجر دون أن ترقي الي التحكم العفوي في مقدار الأجر . ولكن الواقع العلمي أثبت خلاف ذلك فالوزير المختص لم يقتصر علي تحديد طريقة حساب الأجر وانما تجاوز ذلك الي التحكم في مقدار الأجر الذي يتخذ أساسا كوعاء لحساب الاشتراك . وذهب البعض [٢] الي أنه يمكن رد الحالات التي ورد بشأنها قرارات وزاريه الي مجموعتين الأولي وهي تعتمد علي الأجر الحكمي الفردي لكل نوع من أنواع العمل . والمجموعة الثانية : تتميز باعتماد أجر حكمي جماعي لمجموع العاملين لدي صاحب العمل وسوف نعرض لكل مجموعة علي حده.

١- الأجر الحكمي الفردي :

نجد لهذا التطبيق ثلاثة أحوال . الأولي خاصة بالعاملين في الملكيات الزراعية الذين يتقاصون أجورهم في صورة استغلال لقطعة الأرض . وصدر بشأنهم قرار وزير العمل رقم ٨٤ لسنة ١٩٦٧ . فيحدد نص المادة الأولي من هذا القرار الاشتراكات علي أساس القيمة الايجارية الشهرية لقطعة الارض الزراعية أو خمسة جنيهات أيهما أكبر وتحسب القيمة الايجارية سبعة أمثال

---

(١) راجع د/ ثروت فتحى المرجع السابق ص ١٢٦.
(٢) راجع د/ مصطفى الجمال ، المرجع السابق ص ٢٠٦.

الضريبة[١] وأما الفئة الثانية : والتي تتعلق بالعاملين بنشاط النقل في القطاع الخاص ، فقد تناولها ذات القرار في المادة الثانية منه وقد نصت الماده المذكور علي " اعتماد الأجر الثابت بعقد العمل أما الوارة

في استمارة التأمينات بشرط ألا يقل عن حد معين " ونجد في هذا خروج من جانب وزير العمل يوضع حد أدني للأجور علي نحو لا يملكه اذ تقتصر سلطة الوزير علي طريقة حساب الاشتراك أما الفئة الثالثة والخاصة بالعمال الفنيين بالمخابز البلدية في القطاع الخاص . والصادر بشأنهم القرار الوزاري ٨٥ لسنة ١٩٧٨ من وزير التأمينات الاجتماعية فقد حدد القرار أجر اشتراك يومي لكل عامل من هؤلاء العمال استنادا الي معدل انتاج يومي حدد في الفقرة الأولي من هذا القرار .

٢- الأجر الحكمي الجماعي :

اظهر تطبيق لذلك هو العاملون المقاولات . ويثير هذا القطاع مشكلة دقيقة فيما يتعلق بتحديد الأجور التي تتخذ أساسا لحساب الاشتراكات . فالاعتداد بالأجور الفعلية يصطدم بعدم ثبات ظروف التشغيل . سواء فيما يتعلق بعدد العمال الذين يستخدمهم صاحب العمل أو فيما يتعلق بقيمة أجورهم أو عدد

(١) راجع تعديل قانون الاصلاح الزراعى بشأن تحديد القيمة الايجارية علي أساس ٢٠ جنيه مثل الضريبة .

العمال . وهو يصطدم بصعوبة الرقابة علي ما يقدمه صاحب العمل من بيانات لعدم امساك صاحب العمل سجلات دقيقة للاجور يمكن من خلالها متابعة حركة التشغيل .

وبصدور قانون التأمين الاجتماعي ٦٣ لسنة ١٩٦٤ أصبح عمال هذا القطاع يخضعون لجميع أنواع التأمينات الاجتماعية عدا تأمين البطالة . وبامتداد هذه المظله التأمينية علي عمال المقاولات قامت علاقة جديدة بين الاشتراك والأجر الذي يتخذ وعاء له وبين مستحقات العامل . ذلك أن مستحقات العامل في هذا التأمين تتأثر بمدة خدمته وأجورة . ومن ثم بما يؤدي لحسابة من آقساط ,لذلك أصبح من الضروري مراعاة التناسق بين طريقة حساب الأجر الذي يكون وعاء لتحديد الاشتراكات وبين طريقة حساب مستحقات العامل . وقد كانت هيئة التأمينات الاجتماعية لاتقوم بحساب الاشتراكات علي أساس نسبة مئوية من قيمة المقاولات وانما علس أساس القواعد العمة في حساب الاشتراكات مع تطويعه بما يلائم طبيعة قطاع المقاولات . ومن ثم جري حساب الاشتراكات علي أساس الأجور الفعلية للعمال في كل عملية ومدة تشغيلهم مع مراعاة عدم الأخذ بقاعدة تثبيت الأجور نظرا لعدم امكان اعمال هذه القاعدة بصدد عمال المقاولات . غير أن هذه الطريقة أثبتت صعوبات عملية من حيث صعوبة مراقبة البيانات المقدمة من أصحاب الأعمال وصعوبة الانتقال الميداني

للتفتيش علي مواقع العمل . وإيذاء ذلك لجأت الهيئة إلى طريقة أخرى وهى تحديد الاشتراكات على أساس جداول تحدد نسبة الأجر فى كل نوع من أنواع المقاولات وتعتبر هذه النسبة حد أدنى للأجور . وأخيرا حسم المشرع هذه الصعوبات بصدور قرار من وزير العمل رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٦ [1] الذى أوجد السند القانونى لاعتماد مبدأ الأجر الحكمى فى قطاع المقاولات . وقد نصت المادة السادسة منه " يكون حساب الأجور التى يجرى على أساسها أداء اشتراكات العمال فى قطاع المقاولات بكافة أنواعها على أساس نسبة مئوية من القيمة الاجمالية للعمليات الداخلية فى المقاولات وفقا للجداول المرفقة لهذا القرار . وفى حالة استخدام المقاول لعماله الدائمين المؤمن عليهم فى احدى المقاولات تستلزم الأجور الخاصة بهم من قيمة الأجور الأجمالية للمقاولة . وذلك طبقا لما تصدره الهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية من تعليمات فى هذا الشأن .

ومما يجب الاشارة اليه أن هذا القرار معمول به حاليا طبقا للمادة ٤ من قانون الاصدار للتأمين الاجتماعى .

ولاشك أن هذا القرار ٧٩ لسنة ١٩٦٧ قد أضفى نوعا من الشرعية الظاهرية على طريقة الأجر الحكمى الجماعى . غير أن هذه الشرعية الظاهرية لاتحجب الحقيقة من تعارض هذه الطريقة مع أحكام تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة . وواقع الأمر أن هذا النص

---

(١) صدر هذا القرار في ١٧/١٠/١٩٦٧ وبدأ العلم به ٢٦/١١/١٩٦٧.

المشار إليه " المادة ٦ من القرار ٧٩ لسنة ١٩٦٧ يعتبر مخالفا لطبيعة نظام التأمين الاجتماعى نظرا لما يؤدى اليه من اثراء الهيئة والعمال على حساب أصحاب الأعمال بالمخالفة لأحكام هذا القانون . وبالتالى نرى أنه لاوجه للاعتداد بذلك القرار وتحديد الأجور المتخذه أساساً لحساب الاشتراك فى قطاع المقاولات على أساس الأجور الحقيقية على الأقل كلما أمكن اثبات هذه الأجور حقا أن اعتماد الأجور الحقيقة المقدمة من أصحاب الأعمال يؤدى إلى اضاعة مبالغ مبيرة على هيئة التأمينات نتيجة لتلاعب أصحاب الأعمال من كشوف الأجور . ولكن الهيئة لاتتحمل بعبء تأمينى اضافى نتيجة لذلك مادامت حقوق العمال تتحدد كذلك على أساس هذه الكشوف على أى حال . والواقع أن تمكن أصحاب الأعمال من التهرب من الاشتراكات فى هذا القطاع يرجع إلى تطبيق قانون التأمين الاجتماعى على العمال العرضيين والمؤقتين دون تحقيق استقرار علاقات العمل الخاصة بهم . ذلك أن استقرار علاقة العمل وانتظامها يعتبر شرطاً ضرورياً كما سبق القول لانطباق قانون التأمين الاجتماعى .

الفصل الثانى

كيفية ربط الاشتراكات

تمهيد:

يثير ربط الاشتراكات العديد من المشكلات العملية الهامة . باعتبار أن مورد التأمين الاجتماعى هو تحصيل هذه الاشتراكات . على نحو يمكن الهيئة من القيام بواجباتها فى مد مظلة التأمين الاجتماعى والوفاء بمستحقات المنتفعين بأحكام قانون التأمين الاجتماعى ، وأهم هذه المشكلات العملية اجراءات الربط من حيث التقدم للهيئة بإجراءات تقدير الاشتراك . وتحديد المدين بأداء الاشتراك وطريقة الوفاء به . ومن هنا تأتى خطة البحث منقسمة الى أربعة مباحث . يتناول المبحث الأول : اجراءات التقدم للهيئة ويتناول المبحث الثانى : اجراءات التقدير . ويتناول المبحث الثالث : المدين بأداء الاشتراكات . وأخيرا المبحث الرابع : طريقة الوفاء بالاشتراكات.

المبحث الأول

اجراءات التقدم للهيئة

النص التشريعى :

لقد وضع المشرع القاعدة العامة فى التعرف على إجراءات الالتحاق بجهاز التأمينات الاجتماعية . وبالتبعية لذلك عالج بعض القواعد الخاصة بقطاع المقاولات . وسوف نعرض للقاعدة العامة ثم القاعدة الخاصة على النحو التالى :

اولا : القواعد العامة فى إجراءات التقدم للهيئة

لقد نظم القرار ٢٠٨ لسنة ١٩٧٧ الصادر من وزير التأمينات الاجتماعية فى المادة الخامسة منه هذه القاعدة العامة . فيقع على عاتق رب العمل الالتزام بتقديم طلب بالتسجيل لدى الهيئة العامة للتأمينات سواء بالنسبة له شخصيا أو بالنسبة للعامل . ويتم التقدم بالطلب الى المكتب الفرعى للهيئة الذى يقع فى دائرته محل العمل . فإذا تعددت فروع المنشأة وكان كل منها فى دائرة اختصاص مكتب من مكاتب الهيئة الفرعية . اعتبر كل منها بمثابة رب عمل مستقل بحيث يجب عليه تقديم طلب التأمين الى المكتب الذى يقع فى

اختصاصه بالنسبة للعاملين فيه . ومع ذلك يجوز أن تعتبر كل وحدة من وحدات القطاع العام كرب عمل واحد فى علاقتها مع الهيئة مهما تعددت فروعها . كما يجوز فى حالة تعدد الوحدات الحسابية التى لها صلاحية مراجعة كشوف الأجور وصرفها وقيدها بالدفاتر أن تعتبر كل وحدة حسابية كصاحب عمل مستقل .

طلب الاشتراك :

وهذا الطلب عبارة عن الاستمارة رقم ٢ تأمينات يقدم خلال أسبوعين من تاريخ بداية النشاط وتحرر هذه الاستمارة من خمس نسخ ويرفق بالطلب المستندات التالية :

١ - ثلاثة نسخ من نموذج توقيع صاحب العمل أو من يعهد اليه بتحرير المكاتبات واستيفاء البيانات أو الاستمارات التي تقدم للهيئة معتمدة بخاتم المنشأة ، ويتم اثبات نماذج التوقيع على البطاقة التي تعدها الهيئة لذلك الغرض .

٢ - المستندات التي تثبت بدء نشاط صاحب العمل مثل الترخيص بمزاولة النشاط أو عقد الايجار أو عقد الشركة . أو صورها مطابقة من الموظف المختص .

٣ - الاستمارة رقم ١ الخاصة بالاخطار عن اشتراك عامل بالمهنة وذلك فيما يتعلق بالقطاع الخاص . وهذه الاستمارة خاصة بكل عامل على حدة والبيانات المتعلقة به ، وتحرر هذه الاستمارة من أصل وثلاث صور . مع ارفاق مستند ميلاد العالم أو صورة بطاقة الشخصية أو العائلية .

٤ - إذا كان العامل قد التحق بعد تقديم الطلب على النحو سالف الذكر وجب على رب العمل فى القطاع الخاص موافاة مكتب الهيئة خلال أسبوعين من تاريخ التحاق العالم بالاستمارة رقم ١ أما فى القطاع العام فيجب على صاحب العمل عند تعيين عمال جدد أن يتخذ الاجراءات التي تكفل موافاة الهيئة بنسخة من قرار تعيين كل عامل فى مواعد لا يتجاوز ثلاثة أيام من تاريخ صدور قرار التعيين . وعلى الجهاز (هيئة التأمينات الاجتماعية) أن يحرر بيانا شهريا للعاملين الجدد ويقدمه الى مكتب الهيئة المختص على النموذج رقم ١٣ . وإذا خرج العامل فى القطاع الخاص من خدمة رب العمل . وجب على الأخير اخطار الهيئة خلال ثلاثة أيام على الأكثر من تاريخ انتهاء الخدمة بالاستمارة ٦ من أصل وثلاث صور [1].

---

(١) راجع المادة ١١ من القانون ٧٩ لسنة ١٩٧٥ المعدل .

تسجيل أصحاب الأعمال والعمال

نظم المشرع تسجيل أصحاب الأعمال والعمال الخاضعين لقانون التأمين الاجتماعى فى المواد ١٦ ، ١٧ من القرار الوزارى ٢٠٨ لسنة ١٩٧٧ سالف الذكر . فقد نصت المادة ١٦ " على مكتب الهيئة المختص تسجيل أصحاب الأعمال فى سجلات تنشأ لهذا الغرض واعطائهم أرقام اشتراك متتابعة . وعلى مكتنب الهيئة أن يعطى أرقاما للعاملين الموجدين فى خدمة أصحاب الأعمال وقت الاشتراك وكذلك العاملين الذين يلتحقون بالخدمة بعد ذلك . بعد قيدهم في سجلات تعد لهذا الغرض . وفى جميع الأحوال تكون أرقام العاملين ثابتة طوال مدة اشتراكهم فى التأمين ول كانت لدى أكثر من صاحب عمل ، ولا يجوز اعطاء عامل جديد رقما سبق اعطاؤه لعامل ترك الخدمة لأى سبب من الأسباب . ويجب على المكتب المشار اليه أن يوافى أصحاب الأعمال بالأرقام الخاصة بالعاملين لديهم ..".

ونصت المادة ٧ على أنه " على مكتب الهيئة أن يعيد الى صاحب العمل احدى نسخ الاستمارة ٢ موضحا بها رقم اشتراك صاحب العمل وكذلك رقم التأمين الثابت للمؤمن عليهم بعد تسجيل البيانات فى الاستمارة المعدة لهذا الغرض " .

وقد نصت المادة ١٧ على أنه " على أصحاب والمؤمن عليهم أو المستحقين عنهم أن يذكروا فى جميع المكاتبات المتعلقة بتنفيذ أحكام قانون التأمين الاجتماعى . وعلى المؤمن عليه أن يتقدم ببطاقته التأمينية وذلك عند كل طلب وعليه كذلك أن يقدمها الى كل صاحب عمل يلتحق بالعمل لديه ويستردها بعد الاطلاع عليها .. ".

ثانيا : القواعد الخاصة : " فى قطاع المقاولات "

لما كان قطاع المقاولات له قواعد متميزة عن أصحاب الأعمال والعمال من حيث العاملين به يستمون بصفة العرضية أو التأقيت . فقد نظم المشرع هذه الأحكام بقرار وزير العمل ٧٩ لسنة ١٩٦٧ وقرار وزير التأمينات الاجتماعية ٦٩ لسنة ١٩٧٣ . وفى هذا الصدد تختلف إجراءات صاحب العمل أى المقاول عن العامل . وسوف نعرض لكل منها على حدة :

أ - المقاول

أوضح نص المادة ٣/١٥٢ من قانون التأمين الاجتماعى والتى نصت على أنه " يجب على من يعهد بتنفيذ أية أعمال لمقاول أن يخطر الهيئة باسم ذلك المقاول وعنوانه وبياناته عن العملية قبل

بدءها بثلاثة أيام على الأقل . ويكون مستند الأعمال متضامنا مع المقاول فى الوفاء بالالتزامات الناشئة عن أحكام هذا القانون فى حالة عدم قيامه بالاخطار " .

وتطبيقا لذلك النص جاءت المادة ٦ من القرار ٧٩ لسنة ١٩٦٧ ونصت على " كل من صاحب العمل والمقاول أن يخطر مكتب الهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية الذى يقع فى دائرته محل العملية أو المقاولة عن كل عملية أو مقاولة يتعاقد عليها على حدة " .

ويكون الاخطار بكتاب مسجل بعلم الوصول يوضح اسمه ورقم اشتراكه فى الهيئة واسم من عهد اليه بالعملية أو المقاولة ومكان العمل والقيمة الاجمالية للعملية أو المقاولة والتاريخ المقرر لبدأ العمل والانتهاء منه ويجب أن يرسل الاخطار على الاستمارة رقم ٢ مقاولات المرفق نموذجها الى مكتب الهيئة قبل بدأ العملية بثلاثة أيام على الأقل مصحوبا بنموذج توقيع صاحب العمل والأشخاص المسئولين لديه على بطاقة التوقيع المعدة فى مكتب الهيئة لهذا الغرض " وعلى صاحب العمل أو المقاول اخطار المكتب المذكور بكل تغيير يطرأ على حجم العملية أو المقاولة وذلك خلال ثلاثة أيام من تاريخ التعاقد على حصول التغيير . وإذا عهد بتنفيذ العمل

لمقاولين من الباطن فيتعين أن يكون الاخطار من كل من المقاول الأصلى والمقالوبن من الباطن طبقا للأحكام المتقدمة " .

ب - العامل :

لما كان عمال المقاولات عمالا مؤقتين لدى رب العمل فقد نصت المادة ٢ من القرار الوزارى ٧٩ لسنة ١٩٧٦ الصادر من وزير العمل المشار اليه سلفا على وجوب تقديم الاشتراك بالنسبة للعامل على العامل ذاته أولا . فيجب على العالم التقدم بطلب الاشتراك الى وحدة المقاولات بمكتب الهيئة الذى يقع فى دئراته الموطن الأصلى للعامل أو الذى يقع فى دائرته محل العمل .، ويقدم الطلب على الاستمارة رقم ١ مقاولات التي تعدها الهيئة لهذا الغرض . ويجب على العامل عند طلب القيد زن يقدم المستند الدال على ميلاده وبعد ذلك يتم تسجيل هؤلاء العمال فى السجلات المعدة لذلك . وعلى المكتب صرف بطابات الاشتراك فور تقديم طلبات القيد .غير أن يجب ملاحظة أن العامل قد لا يتقدم بطلب القيد على هذا النحو . ففى هذه الحال يجب على صاحب العمل التقدم بطلب الاستراك فى حالة قيام العام بالعمل لديه وعلى المقاول اثبات جميع أيام العمل لديه فى بطاقة العمل الخاصة به [(١)].

---

(١) راجع المادة ١٠ من القرار ٧٩ لسنة ١٩٦٧.

المبحث الثانى

اجراءات تقدير الاشتراك

تمهيد :

نظم المشرع فى المادة ١٢٨ من قانون التأمين الاجتماعى طرق تقدير الاشتراكات . وهى اما الاستناد الى المستندات أى السجلات والملفات والبيانات التي يقدمها صاحب العمل واما على أساس التحريات . وقد فوض المشرع وزير التأمينات فى المادة ١٥١ من ذات القانون اصدار قرارا بالسجلات والبيانات والنماذج التي يعتد بها فى هذا الصدد . ومن هنا تأتى خطة البحث على النحو التالى :

أولا : تقدير الاشتراكات على أساس السجلات والبيانات

أ - السجلات:

عالج المشرع هذا الاجراء فى القرار الوزارى رقم ٢٠٨ لسنة ١٩٧٧ الصادر من وزير التأمينات الاجتماعية فى المادتين ٣٣،٢٧ منه . فجاء نص المادة ٢٧ ونص على " الأجهزة المختصة بوحدات الجهاز الادارى للدولة والهيئات العامة والقطاع العام اعداد سجلات

وقوائم لأجور المؤمن عليهم تتضمن حقوقا خاصة للأجور التي يسرى عليها حكم اقتطاع الاشتراكات والأجور الخاصة لنظام الادخار وخصة كل من صاحب العمل والمؤمن عليه من اشتراكات وادخار وأقساط أخرى مستحقة الهيئة " . ثم جاء نص المادة ٣٣ على " يتعين على صاحب العمل فى القطاع الخاص امساك سجلات لقيد أجور العاملين يتضمن البيانات التي تتطلبها عملية تقدير الاشتراكات . وتعد هذه السجلات وفقا للنماذج التي تعدها الهيئة لذلك . وأهم بيانات هذه السجلات اسم العامل ورغم تأمينه - تاريخ ميلاده - مقدار الأجر - قيمة القسط - تاريخ بداية ونهاية الأقساط - الملاحظات المتعلقة بايقاف تحصيل الاشتراكات واعادة اقتطاعها . كما أوجب نص المادة الأولي من قرار وزير التأمينات رقم ٢١٤ لسنة ١٩٧٧ على وجوب احتفاظ رب العمل بملف لكل عامل مؤمن عليه لديه .

ب - البيانات :

عالج المشرع ذلك فى المادة ١٣ من قرار وزير التأمينات السابق رقم ٢٠٨ لسنة ١٩٧٧ فألزم صاحب العمل فى القطاع الخاص أن يقدم للهيئة بيانا سنويا بالتعديلات التي طرأت على العاملين لديه وأجورهم فى موعد لا يتجاوز آخر يناير من كل عام

ويعد هذا البيان على الاستمارة رقم ٢ الخاصة بطلب الاشتراك . أما فى القطاع العام . فقد نصت المادة ٣٢ من ذات القرار السابق " علي صاحب العمل بالقطاع العام موافاة مكتب الهيئة المختصة فى نهاية السنة المالية بشهادة معتمدة من المدير المالى للوحدة على النموذج المرفق بها جملة الأجور المنصرفة خلال السنة المالية وقيمة اشتراكات صاحب العمل والعامل لديه المؤداه لحساب الهيئة مع مراعاة أحكام المادة ١ من ذات القرار ويجب أن تتضمن الشهادة اقرارا من المدير المالى بأن الأرقام الخاصة بجملة الأجور تشمل كل ما يصرف للعاملين باعتباره أجرا وفقا لأحكام قانون التأمين الاجتماعى . ويرجع الخلاف بين القطاعين أنه فى نطاق القطاع الخاص يتم الحساب بواسطة الهيئة على أساس شهر يناير من كل سنة . على نحو يلزم معه أن يتوافر لدى الهيئة بيان الأجور فى شهر يناير من كل عام . أما فى القطاع العام فتحسب الاشتراكات على أساس الأجور الفعلية فى كل شهر . ويتم الحساب بواسطة الوحدة صاحبة العمل . ولذلك فكل مايلزم الهيئة هو بيان لاحق بالأجور المنصرفة خلال السنة السابقة والأجور المستحقة . حتى يسنى لها مراجعتها مراجعة لاحقة . أما بالنسبة لقطاع المقاولات فالعمل يتسم فيه بالعرضية والتأقيت . وتحسب الاشتراكات على أساس القيمة

الكلية للعملية . ولذلك فيحل محل البيان السنوى فى هذا الصدد الاخطار عن العملية التي يتعاقد عليها المقاول . ويلاحظ أن الاخطار بكشف الأجور المنصرفة على هذا النحو لا أثر له على تقدير الاشتراكات طالما كانت هذه الاشتراكات تحسب على أساس أجر حكمى يمثل نسبة معينة من القيمة الكلية للمقاولة على هذا النحو . وفى هذا الصدد يظهر بوضوح التناقض بين مبدأ حساب الاشتراكات على أساس الأجر الحكمى الجماعى وبين تطبيق نظام التأمينات الاجتماعية الذى يفترض معه أجر كل عامل على حدة ومدة عمالته.

حجية البيانات والسجلات :

أ - حجية البيانات :

تحسب الاشتراكات فى المادة ١٢٨ من قانون التأمين الاجتماعى على أساس الاستمارات المقدمة من صاحب العمل مشتملة على البيانات الواجبة عليه تقديمها للهيئة . وفى هذا ال صدد تنص المادة ١٩ من قرار وزير التأمينات رقم ٢٠٨ لسنة ١٩٧٧ سالف الذكر " تحسب الاشتراكات المستحقة على أصحاب الأعمال فى القطاع الخاص من واقع البيانات الواردة بالمستندات الآتية :

أ - الاستمارة رقم ١ والخاصة بالاخطار عن اشتراك العامل فى الهيئة العاملة للتأمينات الاجتماعية بشرط أن تكون موقعة من كل من صاحب العمل والعامل اذا لم يكن قد ترك الخدمة .

ب - الاستمارة رقم ٢ الخاصة بالاشتراك والمتضمن بيانا مفصلا لأجور العمال واشتراكاتهم ال شهرية وبيان التعديلات التي طرأت على عدد العمال وأجورهم بشرط أن تكون موقعة من صاحب العمل .

ج - الاستمارة رقم ٦ والخاصة بالاخطار عن انهاء خدمة العامل بشرط أن تكون موقعة من كل من صاحب العمل والعامل اذا لم يكن قد ترك الخدمة " ،

وحساب الاشتراكات على أساس الاستمارات المقدمة من صاحب العمل يفترض بالطبع أن تقدم هذه الاستمرات فى مواعدها مستوفاة [(١)]، فإذا ما تأخر صاحب العمل فى تقديم الاستمارات أو فى استيفائها حسبت الاشتراكات بصفة مؤقتة على أساس آخر استمارات مستوفاة " يكون قد قدمها . فاذا ما تقدم بعد ذلك صاحب

(١) راجع استئناف اسكندرية الدعوى ٤٤٠ لسنة ١٩٦٣ جلسة ١٩٦٣/١٢/٣ " الاستمارات المقدمة من صاحب العمل لا تعبتر حجة على العامل طالما كانت غير موقعة منه " .

العمل بالاستمارات أو قام باستيفائها وجب إعادة النظر فى التقدير المؤقت على أساس الاستمارات الجديدة . ويلاحظ فى هذا الصدد أن الاشتراكات تحسب على أساس أجور شهر يناير فى القطاع الخاص . وعلى أساس الأجور الفعلية فى القطاع العام .

غير أن هذه البيانات التي تقدم من صاحب العمل لا تعتبر حجة على العامل طالما لم يوقع عليها وليس لها حجة قبل الهيئة الا بقدر مطابقتها للحقيقة . ومن أجل ذلك نصت المادة ١٥٢ من قانون التأمين الاجتماعي على حق الهيئة عن طريق موظفيها المختص بذلك الحق فى مراجعة هذه البيانات والاستمارات فجاء النص كما يلى : " يكون لمن تندبه الهيئة المختصة من موظفيها الحق فى دخول مجال العمل فى مواعيد العمل المعتادة لاجراء التحريات اللازمة والاطلاع على السجلات والدفاتر والأوراق والمحررات والمستندات والملفات التي تتعلق بتنفيذ القانون . وعلى الجهات الحكومية والادارية موافاة الهيئة المختصة بكافة البيانات التي تطلبها فى مجال تطبيق هذا القانون " .

٢ - حجية السجلات :

أ - بالنسبة للعامل :

تعتبر السجلات التي يمسكها صاحب العمل واستمارات بداية ونهاية الخدمة منه حجة عليه ، ولذلك فالهيئة المختصة تستطيع اغفال البيانات المقدمة اليها من صاحب العمل والاعتماد على هذه السجلات والاستمرات اذا ماكانت البيانات مخالفة لها . غير أن السجلات المذكورة ليست حجة على العامل وبالمثل استمارات بداية ونهاية الخدمة طالما لم تكن موقعة منه - ولقد رسم المشرع فى المادة ٢/٢٤ من قرار وزير التأمينات رقم ٢٠٨ لسنة ١٩٧٧ الطريق الذى يجب اتباعه فى حالة نشوء خلاف بين العامل وصاحب العمل فنصت على " فى حالة وجود نزاع بين العامل وصاحب العمل حول اثبات علاقة العمل فيمكن الاستعانة بمكاتب علاقات العمل لتحقيق هذا النزاع ٠ واذا كان النزاع حول الأجر يجوز للهيئة أن تسترشد بأجر المثل فى ضوء مستويات الزجور التي تحددها اللجان الفنية مالم يقدم صاحب العمل دليلا على عكسها " .

ب - بالنسبة للهيئة

فالسجلات والاستمارات غير حجة عليها تماما كما هو الحال

بالنسبة للبيانات المقدمة اليها من صاحب العمل . ولذلك يكون لها فى كل الأحوال اغفالها اذا اتضح لها من التحريات مخالفتها للحقيقة . ويلاحظ أن الاشتراكات تحسب فى قطاع المقاولات على ضوء الاستمارة رقم ٢ مقاولات الخاصة بالاخطار عن كل عملية وقيمتها دون النظر الى سجلات الأجور أو استمارات بداية الخدمة ونهايتها . نظرا لأن هذه الاشتراكات تقدر كما ذكرنا على أساس أجر حكمى يمثل نسبة معينة من قيمة عملية المقاولة . ويختلف باختلاف أنواع المقاولات . ولا يتأثر بعدد العمال الفعليين أو عدد عمالتهم أو الأجور الحقيقية المدفوعة لهم .

ثانيا : *التقدير على أساس التحريات* :

نصت على ذلك المادة ٢٤ من قرار وزير التأمينات ٢٠٨ لسنة ١٩٧٧ " تتم تحريات الهيئة عن طريق أجهزة التفتيش وتثبت هذه التحريات فى النماذج المعدة لهذا الغرض من واقع مناقشة طرفى العقد العامل وصاحب العمل وغيرهم ممن يمكن الاسترشاد بهم . وكذلك السجلات والدفاتر الموجودة لدى صاحب العمل . وأية مستندات أخرى يمكن الاعتماد عليها . ويجوز للهيئة أن تعتمد فى تحرياتها على البيانات والمعلومات التي تضمنتها تقارير اللجان

التي تشكل لهذا الغرض .بامعان النظر فى هذا النص نجد أن المشرع خول الهيئة المختصة الاعتماد على التحريات من واقع السجلات والمستندات الأخري التي يتاح لموظفيها الاطلاع عليها . وكذلك أعداد العمال أثناء التفتيش علي المحل . وفى هذه الحالة تتولى الهيئة بواسطة المفتشين بذلك اعداد كشوف حصر العاملين لدى صاحب العمل وأجورهم . ومن الواقع أن الربط وفقا لكشوف الحصر السابقة يكون حجة على صاحب العمل قد وقع بصحتها فى حالة عدم وجود السجلات لديه . فإذا لم تكن هناك سجلات وامتنع صاحب العمل عن التوقيع بصحة بيانات كشوف الحصر . كان الربط وفقا لها مجرد ربط جزافى لا يكتسب حجية قبل صاحب العمل على نحو يكون له معه أن يثبت عدم مطابقته للحقيقة - وكثيرا ما يتقدم صاحب العمل بالبيانات التي يلزمه القانون بتقديمها بعد قيام الهيئة والربط الجزافى على أساس كشوف الحصر التى تجريها . ولاصعوبة فى الأمر إذا ماكانت هذه البيانات مطابقة للكشوف المذكورة. ولكن الصعوبة تكون فى حالة عدم مطابقتها لهذه الكشوف . وتجرى الهيئة فى هذه الحالة على اعتماد البيانات المقدمة من صاحب العمل . كلما كانت موقعة من العمال . بعد أخذ اقرار على هؤلاء بتنازلهم عن البيانات المخالفة التي يكونون قد أدلوبها فى كشوف الحصر .

أما إذا لم تكن موقعة من العمال فتحرى الهيئة على احالة النزاع الى مكتب العمل المختص لابداء رأيه فى بداية الخدمة ونهايتها وقيمة الأجور المستحقة . ثم اعادة ربط الاشتراك على ضوء تقرير مكتب العمل ويجوز للهيئة الاسترشاد بأجر المثل فيما يتعلق بالأجور.

المبحث الثالث

المدين بأداء الاشتراكات

الأصل المقرر قانونا أن يتحدد المدين بأداء الاشتراك بالخاضع لأحكام هذا التأمين الاجبارى . غير أن هناك بعض الفروض العملية الهامة [١]. تثير بعض التساؤلات وهى خاصة : بتحديد المدين بحصة العامل والمدين باشتراكات السلف - والمدين باشتراك المقاولات . وسوف نعرض لهذه المشكلات العملية الثلاثة نظرا لأهميتها من الناحية التطبيقية على النحو التالى :

١ - المدين بحصة العامل :

من المعلوم سلفا أن صاحب العمل فى تأمين أصحاب الأعمال هو وحده الذى يلتزم بالاشتراكات المتعلقة بالتأمين عليه وكذلك

(١) راجع مؤلفنا : المنازعات المدنية الناشئة عن تطبيق قانون التأمين الاجتماعى ١٩٩٢ منشور فى ملحق مجلة المحاماة العدد ٦٢ لسنة ١٩٩٣ .

الحال فيما يتعلق بالتأمين الشامل والتأمين على العاملين المصريين بالخارج فالمؤمن عليه هو الذى يتحمل اشتراكات التأمين . أما فيما يتعلق بتأمين العمال فالأمر يختلف ففى خصوص تأمين اصابات العمل والبطالة يلتزم صاحب العمل وحده باشتراكاتخ التأمين على عماله . أما فى التأمينات الأخرى فيتحمل صاحب العمل نسبة منها ويتحمل العامل ذاته نسبة أخرى تختلف باختلاف التأمينات . ومع ذلك فصاحب العمل هو الذى يلتزم بأداء الاشتراكات كاملة سواء فى ذلك مايتحمله هو أو ما يتحمله العامل للهيئة المختصة بعد أن يقتطع من أجر العامل ما يخصه منها . وقد حرص المشرع على ذلك بالنص التشريعى فى المادتين ١٢٩ ، ١٣٠ من قانون التأمين الاجتماعى . فنصت المادة ١٢٩ تأمين اجتماعى على أنه " يلتزم صاحب العمل بأداء المصالح الآتية :

أ - الاشتراكات المستحقة عن الشهر وتشمل الحصة التي يلتزم بها وحصة العامل المؤمن عليه التي يلتزم باقتطاعها من أجره . وكذلك الأقساط المستحقة على المؤمن عليه وذلك أول الشهر التالى ... وفى حالة التأخير يحسب ريع استثمار بمعدل ٦٪ سنويا عن المدة من تاريخ وجوب الآداء حتى تاريخ السداد ... ويعفى

صاحب العمل من ريع الاستثمار اذا تم السداد خلال خمسة عشر يوما من تاريخ وجوب الأداء ... وفي جميع الحالات تكون مصاريف ارسال الاشتراكات والمبالغ المستحقة الى الهيئة على حساب صاحب العمل " .

وجاء نص المادة ١٣٠ تأمين اجتماعي على أنه " ... ويلتزم صاحب العمل اذا لم يؤد الاشتراكات الشهرية المستحقة في المواعيد المعينة في هذا القانون بأداء مبلغ اضافي الى الهيئة يؤدى ٢٪ من الاشتراكات المتأخر في أدائها عن كل شهر أو بحد أقصى لايجوزه ٥٠٪ من قيمة هذه الاشتراكات " .

يتضح للوهلة الأولي ومن ظاهر النص أن صاحب العمل هو المدين الأصلي بنصيب العامل في الاشتراك وليس العامل ، ولعل ما يؤيده ذلك ماورد في المادة ١٥٠ تأمين اجتماعي التي تنص على " تلتزم الهيئة المختصة بالوفاء بالتزاماتهم المقررة كاملة بالنسبة للمؤمن عليهم والمستحقين حتى ولو لم يقم صاحب العمل بالاشتراك عنهم في الهيئة المختصة ... ويكون للهيئة المختصة حق مطالبة صاحب العمل بجميع الاشتراكات المقررة بهذا القانون وريع الاستثمار وكذلك المبالغ المنصوص عليها في المادة ١٣٠ سالف الذكر .

ولكننا نذهب مع بعض الفقه [1] الى أنه لا يمكن التسليم بذلك . حيث أن النصوص المحددة للاشتراكات المختلفة واضحة الدلالة فى أن العامل يتحمل بحصته من الاشتراكات وأن صاحب العمل اذا كان يلتزم قبل الهيئة المختصة بهذه الحصة فهو يقوم باقتطاقعها من أجر العامل عند دفعه اليه - وهذا ما لا يتسنى مع اعتبار صاحب العمل مدينا أصليا بهذه الحصة وقد يبدو أن صاحب العمل يعتبر كفيلا للعامل . فهو ملتزم قبل الهيئة المختصة ثم يرجع على العالم أو بخصم من الأجرة . ولكن هذا التحليل غير صحيح . اذ الكفيل يكون التزامه تابعا لالتزام الأصيل . وهذا ما لايتفق مع نصوص قانون التأمين الاجتماعى التي تفصح عن أن صاحب العمل هو وحده الذى يتحمل بنتائج عدم الوفاء بالاشتراكات . فنصوص القانون صريحة فى أن عدم الوفاء بالاشتراكات سواء من جانب العامل أو صاحب العمل يمثل اخلالا بالتزام من قبل صاحب العمل وحده . مما ينفى عنه صفة الكفيل . ومن هذا لا يمكن الستليم بهذه النتيجة أى أن صاحب العمل لايعتبر مدينا أصليا أو مجرد كفيل واذا كان الأسر كذلك فما هى حقيقة التزام صاحب العمل ؟.

أن التحليل المنطقى الدقيق يوجب القول أن التزام صاحب هو

---

(١) راجع د. مصطفى الجمال ، المرجع السابق ص ٣٥٥.

التزام بعمل محله اقتطاع حصة العامل من أجره وتوريده الى الهيئة المختصة . وعلى هذا النحو فصاحب العمل عندما يقوم بأداء الاشتراكات الى الهيئة المختصة انما يقوم بتنفيذ التزامه بالاقتطاع والستديد ولايقوم بالوفاء بالاشتراكات المعنى الفنى الدقيق . وإذا كان قانون التأمين الاجتماعى يخول الهيئة اتخاذ اجراءات الحجز الادارى ضد صاحب العمل حتى بالنسبة لحصة العامل . ويلزمه بريع الاستثمار والمبالغ الاضافية عند التأخير فى اقتطاعها وتوريد ما للهيئة المختصة . فهذه الآثار كلها تعتبر بمثابة آثار لاخلال صاحب العمل بالتزامه بالاقطاع والتوريد وليس آثارا للالتزام بأداء الاشتراك ذاته . واقتضاء الهيئة لقيمة الاشتراك يعتبر بمثابة تعويض لها عما يلحقها من ضرر من جراء اخلال صاحب العمل بالتزامه بالاقتطاع والتوريد . فإذا ماكان قد قام بالفعل بهذا الاقتطاع ولم يقم بالتوريد . فيكون هذا الاقتضاء من قبيل التنفيذ العينى بحقوق الهيئة التي ثبتت فى ذمة صاحب العمل منذ قيامه بالاقتطاع المذكور.

٢ - المدين باشتراك السلف :

النص التشريعى

نصت المادة ١٤٦ من قانون التأمين الاجتماعى ٧٩ لسنة ١٩٧٥ المعدل على أنه " تضمن المنشأة في أى يد كانت كافة

مستحقات الهيئة المختصة . ويكون الخلف مسئولا بالتضامن مع أصحاب الأعمال السابقة عن تنفيذ جميع الالتزامات المستحقة الهيئة المختصة . ويكون الخلف مسئولا بالتضامن مع أصحاب الأعمال السابقة عن تنفيذ جميع الالتزامات المستحقة عليهم للهيئة المختصة . على أنه فى حالة انتقال أحد عناصر المنشأة الى الغير بالبيع أو الادماج أو الوصية أو الارث أو النزول أو غير ذلك من التصرفات . فتكون مسئولية الخلف فى حدود ما آل اليه".

كذلك نصت المادة ٤٣ من القانون ١٠٨ لسنة ١٩٧٦ على أن " تضمن المنشأة أو الأراضى أو العقارات أو المنقولات التي تكون محلا لنشاط المؤمن عليه في أى يد كانت كافة مستحقات الهيئة . وكون الخلف مسئولا بالتضامن مع المالكين أو المستأجرين ال سابقين عن الوفاء بجميع الالتزامات المستحقة عليهم . على أنه فى حالة انتقال أحد عناصر المنشأة الى الغير بالبيع أو الاندماج أو بالوصية أو بالارث أو بالنزول أو بغير ذلك من تصرفات فتكون مسئولية الخلف مسئولية الخلف فى حدود قيمة ما آل اليه ".

بامعان النظر فى هذا التشريع سالف الذكر نجد أنه يتضمن ثلاثة أحكام هى :

الحكم الأول : بقاء مديونية السلف . الحكم الثانى : مسئولية الخلف التضامنية . الحكم الثالث : سلطة الهيئة فى تحصيل حقوقها وسوف نعرض لهذه الأحكام الثلاثة على النحو التالى :

أ - **بقاء مديونية السلف :**

يتضح مما سبق أن بقاء مديونية السلف جاءت بصيغة عامة ولكن ليس هذا هو المقصود وبالتالى يستحق هذا الحكم التمييز بين الصترفات التي تؤدى الى حل المنشأة أو زوالها أو وقفها (التصفية - الغلق - الافلاس -) . والتصرفات التى تؤدى الى انتقال المنشأة الى خلف عام (الاندماج - الوصية - الارث) . والتصرفات التى تؤدى الى انتقال المنشأة الى خلف خاص (البيع - الهبة - النزول).

١ - **زوال المنشأة أو حلها :**

فيما يتعلق بالوقائع أو التصرفات التي تؤدى الى زوال المنشأة أو وقف نشاطها مثل التصفية - الافلاس - الغلق ، فإنها لا تؤدى الى انقضاء التزامات صاحب فى الفترة السابقة على ذلك . غير أن صاحب العمل قد يكون شخصا معنويا . فإذا خضع هذا الشخص المعنوى للحل أو التصفية أو الافلاس فان مدى مسئولية الأعضاء

المكونيين له أو الشركاء فيه تخضع للقواعد العامة [١]، ومما هو جدير بالذكر أن مسئولية الشركاء تختلف باختلاف نوع الشركة عن صفة الشريك فيها . فالشركاء فى شركات المساهمة والشركاء المساهمون فى شركات التوصية بالأسهم يلتزمون فى حدود قيمة مالهم من أسهم . والشركاء الموصون فى شركات التوصية البسيطة يلتزمون فى حدود حصتهم . والشركاء فى الشركات ذات المسئولية المحدودة يلتزمون بقدر حصصهم . أما الشركاء المتضامنون سواء فى شركات التضامن أو التوصية بنوعيها يسألون مسئولية مطلقة فى جميع أموالهم . أما عن ترتيب الالتزامات بعد الحل للمنشأة أو اغلاقها أو افلاسها . فالأمر يتوقف فى الواقع على انقضاء علاقة العمل ذاتها أو بقائها موقوفة. فانقضاء علاقة العمل يمنع من استحقاق الاشتراكات منذ تاريخه . أما الوقف كما هو الحال عند اغلاق المنشأة مؤقتا فلا يحول دون استحقاق هذه الالتزامات . وما يترتب على عدم الوفاء بها فى مواعيدها من التزامات أخرى .

٢ - انتقال المنشأة للخلف العام :

اذا انتقلت المنشأة الى الخلف العام سواء بالاندماج أو الارث أو الوصية . فلا شك أن ذلك يؤدى حتما وبالضرورة الى انتقالها من

---

(١) راجع د/ مصطفى الجمال ، المرجع السابق ، ص ٣٦٠.

عاتق صاحب العمل القديم الى عاتق صاحب العمل الجديد

ويؤدى الى نشأة الالتزامات عن الفترة اللاحقة للادماج أو الوفاة فى ذمته مباشرة ، ذلك أن كلا من هذه الوقائع يؤدى في الواقع . الى زوال شخصية صاحب العمل واستخلاف شخص جديد على حقوقه والتزاماته هو الشخص المعنوى الذى تندمج فيه المنشأة أو الشخص الوارث أو الموصى له . غير أن الواقع ان انتقال التزامات السلف الى الخلف يخضع للقواعد العامة فى انتقال الشركة بالوفاة . من هنا تنطبق قاعدة عدم الزام الوارث أو الموصى له الا فى حدود ما آلا اليه من التركة . باعتبار أن مسئوليتها مسئولية عينية وليست مسئولية شخصية (١)، وقد أكد المشرع فى قانون التأمين الاجتماعى سواء فى النظام الأساسى أو النظم المتفرعة عنه على هذا الانتقال . فجاء نص المادة ١٢٨ من قانون التأمين الاجتماعى " على أنه فى حالة أيلولة المنشأة بالارث تكون مسئولية الخلف التضامنية فى حدود ما آل اليه من التركة " . وتأكد ذلك أيضا فى نص المادة ٢/١٤٦ من ذات القانون . وكذلك نص المادة ٤٣ من القانون ١٠٨ لسنة ١٩٧٦ والخاص بالتأمين على أصحاب الأعمال.

٣ - انتقال المنشأة للخلف الخاص :

(١) راجع نقض مدنى ١٩٨٠/٥/١٢ مجموعة أحكام النقض ص ٨٨٢.

اذا انتقلت المنشزة الى الخلف الخاص سواء بالبيع أو الهبة أو التنازل فان القواعد العامة توجب بقاء الالتزام فى ذمة صاحب العمل القديم . ذلك أن الأمر يتعلق بانتقال المنشأة بسبب انقضاء شخصية صاحب العمل القديم . وانما بانتقالها بين الأحياء تسرى فى شأنها أحكام الخلافة الخاصة وقد يبدو للوهلة الأولى بالنظرة السطحية لنص المادة ١٤٦ مدنى توجب انتقال ماهو من مستلزمات الشئ والتى تنص على " اذا أنشأ العقد التزامات وحقوقا شخصية تتصل بشئ انتقل بعد ذلك الى الخلف الخاص فان هذه الالتزامات والحقوق تنتقل الى هذا الخلف الخاص فان هذه الالتزامات والحقوق تنتقل الى هذا الخلف فى الوقت الذى تنتقل فيه الشئ اذا كانت من مستلزماته وكان الخلف الخاص يعلم بها وقت انتقال الشيئ اليه " . تطبيقا لهذا النص لا يتوافر فى التزامات صاحب العمل قبل هيئة التأمينات هذه الشروط وبالتالى لا تنتقل الى الخلف الخاص . ويظل الخلف وحده هو المتحمل لها .

ب - المسئولية التضامنية للخلف

١ - النص التشريعى :

نصت المادة ١٤٦ من القانون ٧٩ لسنة ١٩٧٥ على أنه " ... ويكون الخلف مسئولا بالتضامن مع أصحاب الأعمال السابقين عن تنفيذ جميع الالتزامات المستحقة عليهم للهيئة " . وجاء نص المادة ٤٣ من القانون ١٠٨ لسنة ١٩٧٦ على أنه " ... ويكون الخلف مسئولا بالتضامن مع المالكين أو المستأجرين السابقين عن الوفاء بجميع الالتزامات المستحقة عليهم " .

يتضح من هذه النصوص التشريعية أن المشرع يضيف الى مدين الهيئة الأصلى مدينا جديدا هو صاحب العمل الجديد أو الخلف متضامنين فى الوفاء بهذا الالتزام . الا أن التساؤل يثور حول ماهية المركز القانونى للخلف الخاص وماهى مسئوليته التى قررها المشرع؟.

من الواضح فى عبارات النص سالف الذكر سواء المادة ١٤٦ من القانون ٧٩ لسنة ١٩٧٥ أو المادة ٤٣ من القانون ١٠٨ لسنة ١٩٧٦ أنها تضيف الى المدين الأصلى مدينا آخر ينشأ التزامه عن واقعة الانتقال ، أى أن هناك مدينان أصليان بالتزامات الهيئة ويقوم التضامن بينهما عن الوفاء بهذه الالتزامات . غير أن مدقق النظر

وبالتحليل القانونى السليم لا يمكن أن يسلم بهذه النتيجة السطحية . ذلك أن الالتزام قد نشأ فى ذمة صاحب العمل القديم وتحققت الواقعة المنشأة له قبله وحده . على نحو يصعب معه اعتبار صاحب العمل الجديد أو الخلف مدينا أليا به . كذلك فمن الواضح أن صاحب العمل الجديد أو الخلف يستطيع أن يرجع على صاحب العمل القديم بكل ما يوفيه للهيئة مما يلتزم به هذا الأخير. ومثل هذا الرجوع يتنافى مع القول باعتباره مدينا أصليا . والقول بتعدد المدينين الأصليين والتضامن بينهم فى الوفاء بالالتزام والواقع أن مديونية كل من صاحب العمل القديم أو الخلف الخاص لا تقف على عدم المساواة . فالخلف الخاص لا يعدو أن يكون معينا تبعيا لايقوم التزامه استقلالا عن التزام صاحب العمل القديم ولذلك فهو يعتبر فى مركز الكفيل . وهو كفيل متضامن بنص القانون وعلى هذا النحو فالخلف الخاص يكون مسئولا عن كافة التزامات صاحب العمل القديم قبل الهيئة باعتباره كفيلا له بقوة القانون . وهو لا يستطيع الدفع قبلها بالتجريد وفقا للقواعد العامة فى الكفالة التضامنية [١] ولكنه ليس مدينا نهائيا بالتزامات صاحب العمل القديم أو بجزء منها ولذلك فهو يستطيع دائما الرجوع على صاحب العمل القديم بكل ما يوفيه عنه للهيئة ويترتب على اعتبار الخلف الخاص كفيلا

(١) راجع المادة ٧٩٣ من القانون المدنى .

وليس مدينا أصليا . وأن مديونيته تابعة لمديونية صاحب العمل القديم . أنه اذا ما انقضى التزام صاحب العمل القديم بالتقادم انقضى تبعا له التزام صاحب العمل الجديد (الخلف الخاص) . حتى ولو لم تكن مدة التقادم قد تكاملت محتسبة من تاريخ انتقال المنشأة إليه . ويترتب على اعتباره كفيلا متضامنا وليس مجرد كفيلا عاديا . أنه يمكن للهيئة ربط الاشتراكات عليه مباشرة ولو لم تكن هذه الاجراءات قد اتخذت من الأصل قبل المدين الأصلي وهو صاحب العمل القديم .. وفى هذه الحالة تبدأ مواعيد الطعن بالنسبة له من تاريخ اخطاره - ولكن اتخاذ اجراءات الربط قبل صاحب العمل القديم أو قبل الخلف لا يضر بالآخر منهما . فلا تبدأ مواعيد الطعن بالنسبة لأحدهما من تاريخ اخطار الآخر .

٣ - المدين باشتراكات المقاول :

النص التشريعى :

جاء نص المادة ٣/١٥٢ من القانون ٧٩ لسنة ١٩٧٥ على أنه " يجب على من يعهد بتنفيذ آية أعمال لمقاول أن يخطر الهيئة باسم ذلك المقاول وعنوانه وبياناته عن العملية قبل بدء العمل بثلاثة أيام على الأقل . ويكون سند الأعمال متضامنا مع المقاول فى الوفاء

بالالتزامات المقررة وفقا لأحكام هذا القانون فى حالة عدم قيامه بالاخطار ".

يتضح من هذا النص سالف الذكر أن المقاول هو المسئول أصلا عن الوفاء بمستحقات الهيئة المختصة وفقا للقانون أما مسند العملية سواء كان هو صاحب العمل أو المقاول فى حالة اسناد العملية الى المقاول من الباطن فيلتزم باخطار الهيئة باسم من عهد اليه بتنفيذ الأعمال . ولا يكون مسئولا عن مستحقات الهيئة الا فى حالة عدم قيامه بالاخطار ومن هنا تأتى أهمية ابراز حقيقة التزام المقاول . وكذلك حقيقة التزام مسند الأعمال على النحو التالى :

أ - التزام المقاول :

ينشأ الالتزام بسداد الاشتراكات بمجرد التعاقد بين صاحب العمل والمقاول . إذ أن الاشتراكات تحسب على نسبة معينة من قيمة العملية محل عقد المقاولة . وبالتالى يعتبر المقاول المدين الأصلى بالاشتراكات وما يضاف اليها من فوائد ومبالغ أخرى . غير أنه يجب أن نلاحظ أن الاشتراكات لا تستحق للهيئة لمجرد التعاقد بين صاحب العمل والمقاول وإنما تستحق بتنفيذ العملية . وأن الذى يتولى تنفيذ العملية بالفعل قد يكون مقاولا من الباطن . فهو وحده

الذى تتوافر فيه صفة صاحب العمل فى مواجهة العمال . فهنا يعتبر المقاول من الباطن هو المدين الأصلى والمقاول مجرد كفيل له .

وواقع الأمر أن ارتباط استحقاق الاشتراكات بتنفيذ العملية لا يحول دون القول بنشأة الالتزام بهذه الاشتراكات منذ ابرام العقد بين صاحب العمل والمقاول . فنشأة الالتزام شئ واستحقاقه شئ آخر . وكل من الأمرين يمكن أن يترتب على واقعة غير التي يترتب عليها الآخر . ولذلك يمكن القول بوجود تعارض بين آداء الاشتراك ينشأ فى واقعة العقد (عقد المقاولة) وأن استحقاقه يترتب على واقعة تنفيذ العملية .

ب - التزام مسند الأعمال :

أوجب نص المادة ١٥٢ سالف الذكر على مسند الأعمال سواء كان هو صاحب العمل الأصلى . أو المقاول الأصلى فى حالة تفويض مقاول من الباطن القيام بالتزام معين هو اخطار الهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية باسم المقاول القائم بالتنفيذ وعنوانه قبل بدء العملية بثلاثة أيام على الأقل . وهذا ما يتفق مع الأصول العامة لنظام التأمين الاجتماعى . فالملتزم قبل الهيئة هو صاحب العمل الذى يرتبط به العمال . وهذه الصفة تتوافر فى منفذ الأعمال وليس

فى مسندها . وقد جعل المشرع التزام مسند الأعمال على سبيل التضامن مع منفذ الأعمال فى حالة عدم القيام بالاخطار المشار اليه سلفا وذلك كجزاء لاخلاله بواجبه بالاخطار المذكور .

المبحث الرابع

طرق آداء الاشتراكات

تمهيد :

يقصد بطرق آداء الاشتراكات . كيفية الوفاء بها من حيث الزمان والمكان والجزاء المترتب على التأخير فى آدائها . وذلك فى ظل قواعد النظام الأساسى والنظم المكملة للتأمين الاجتماعى . فقد تكون هذه الاشتراكات حالة وقد تكون اشتراكات مؤجلة . ومن ثم تأتى خطة البحث فى هذا الصدد منقسمة الى مطلبين

المطلب الأول

الوفاء بالاشتراكات

أولا : فى ظل النظام الأساسى لقانون التأمين الاجتماعى :

يقصد بالوفاء بالاشتراكات الحالة فى ظل هذا النظام الأساسى زمان وكيفية الوفاء بها . والأثر المترتب على التأخير في هذا الوفاء.

١ - زمان الوفاء :

نصت المادة ١٢٩ من قانون التأمين الاجتماعى ٧٩ لسنة ١٩٧٥ على أنه " يلتزم صاحب العمل بآداء المبالغ التالية :

أ - الاشتراكات المستحقة عن الشهر في أول الشهر التالي .

ب - مكافأة نهاية الخدمة . وذلك فور انقضاء ثلاثين يوما من تاريخ انتهاء خدمة المؤمن عليه .. الخ النص ؛ .، يتضح من سياق هذا النص أن الاشتراكات المستحقة والواجبة الآداء للهيئة على العمال الخاضعين لأحكام هذا القانون يلتزم صاحب العمل بتوريدها للهيئة فى أول الشهر الذى تستحق فيه الاشتراكات سواء فيما يتحمله رب العمل منها أو ما يتحمله العامل . وانقضاء ثلاثين يوما على انتاء خدمة المؤمن عليه فيما يتعلق بمكافأة نهاية الخدمة وفروقها . وإذا كانت الاشتراكات محل طعن وتم الاعتراض على ذلك فقد جاء نص المادة ١٢٨ من ذات القانون على أنه " ... وتكون المستحقات واجبة الأداء بانقضاء موعد الطعن دون حدوث أو صدور قرار اللجنة أو برفض اعتراض الهيئة المختصة لاعتراض صاحب العمل أو عدم قيامه بطلب عرض النزاع على لجنة فض المنازعات خلال ثلاثين يوما من تاريخ استلام اخطار بالرفض " .

٢ - كيفية الوفاء بالاشتراكات :

القواعد العامة فى الوفاء طبقا لما تم دراسته فى أحكام الالتزام أو الوفاء يكون فى المكان الذى يوجد فيه موطن المدين وقت

الوفاء أو المكان الذى يوجد فيه مركز أعماله اذا كان الالتزام متعلقا بهذه الأعمال مالم ينص القانون أو الاتفاق على غير ذلك .

وباستعراض نصوص قانون التأمين الاجتماعى سواء فى ظل النظام الأساسى أو النظم المكملة على النحو الذى سوف نقوم بدراسته لاحقا . لم يحدد المشرع مكان الوفاء بمستحقات الهيئة . ولم نجد سوى المادة ١٢٩ من القانون ٧٩ لسنة ١٩٧٥ فى الفقرة الأخيرة "... وفى جميع الأحوال تكون مصاريف ارسال الاشتراكات والمبالغ المستحقة الى الهيئة على حساب صاحب العمل " . ويفهم ضمنا من ذلك النص أن الوفاء بالاشتراكات دائما تكون فى محل الدائن وهو الهيئة وهذا النص وحده هو الذى يفسر التزام رب العمل بنفقات ارسال مستحقات الهيذة . وقد صدر قرار وزير التأمينات الاجتماعية رقم ٢٠٨ لسنة ١٩٧٧ وجاء نص المادة ٣٥ من ذات القرار " يكون وفاء الاشتراكات والمبالغ المقررة للهيئة المختصة بموجب شيكات . ويجوز وفاء الاشتراكات والمبالغ المقررة للهيئة المختصة بموجب شيكات أو حواله بريدية أو نقدا بالنسبة للهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية على أن تكون الشيكات مقبولة الدفع بالنسبة للقطاع الخاص " . وقد صدر أيضا قرار وزير التأمينات ١٦٩ لسنة ١٩٧٣ بالنسبة لخصم اشتراكات قطاع المقاولات وأوجب فى المادة السابقة منه على خصم

اشتراكات التأمينات الاجتماعية من مستحقات المقاول لدى صرف كل مستخلص ثم تسدد الى مكتب الهيئة المختص الذى يقع فى دائرته محل العملية أو المقاولة وذلك بموجب استمارة رقم ٣ مقاولات خلال عشرة أيام على الأكثر من تاريخ الصرف لكل مستخلص .

جزاء التأخير فى سداد الاشتراكات

نصت المادة ١٢٩ من القانون ١٧٩ لسنة ١٩٧٥ على أنه " ... وفى حالة التأخير يحسب ريع استثمار بمعدل ٦٪ سنويا عن المدة من تاريخ وجورب الأداء حتى تاريخ السداد . ويعفى صاحب العمل من ريع الاستثمار اذا تم السدد خلال خسمة عشر يوما من تاريخ وجوب الأداء . وفى جميع الأحوال تكون مصاريف ارسال الاشتراكات والمبالغ المستحقة الى الهيئة على حساب صاحب العمل".

يتضح من هذا النص أن المشرع رتب جزاء على تأخر رب العمل فى الوفاء بمستحقات الهيئة من اشتراكات ومكافأة نهاية الخدمة للمؤمن عليهم هو التزام رب العمل بأداء معدل ٦٪ عن المدة من تاريخ وجوب الأداء حتى تاريخ السداد . ويسمى ريع استثمار أى

فوائد . ومن المعلوم أن ريع الاستثمار لا يستحق الا فى حالة التأخير فى سداد الاشتراكات ومكافأة نهاية الخدمة فقط. ولا يمتد هذا الريع الى ما تستحقه الهيئة من مبالغ أخرى [١]. تستحق عقابا على التخلف عن الاشتراكات فى التأمين والتأخير فيه وكذلك المبالغ المستحقة نتيجة ضم مدد الخدمة السابقة . ومما هو جدير بالاشارة اليه هنا أن احتساب الفوائد فى هذا النص يخالف القواعد العامة . فالأصل لا تستحق فوائد التأهير الا من تاريخ المطالبة القضائية بها مالم ينص الاتفاق أو العرف أو القانون على غير ذلك ، ولعلنا نجد مبررا لخروج المشرع عن هذا الأصل العام هو حث رب العمل على الوفاء بالتزاماته فى مواعيدها قبل الهيئة المختصة ضمانا لحفظ التوازن المالى للهيئة ولقد راعى المشرع رب العمل الحريض فى اعفاءه من ريع الاستثمار المذكور اذا قام بالوفاء على خمسة عشر يوما من تاريخ الاستحقاق .

ثانيا : *الوفاء بالاشتراكات الحالة فى النظم المكملة* :

يقصد بالنظم المكملة للنظام الأساسى كما سبق القول : تأمين أصحاب الأعمال - التأمين الشامل - على العاملين المصريين بالخارج وسوف نعرض لكل منهم على النحو التالى :

---

(١) راجع د/ مصطفى الجمال ، المرجع السابق ص ٣٩٠.

أ - تأمين أصحاب الأعمال :

جاء نص المادة ٣/١٠ من القانون ١٠٨ لسنة ١٩٧٦ فى شأن التأمين على أصحاب الأعمال " يحدد وزير الشئون والتأمينات الاجتماعية بقرار يصدره الشروط والأوضاع التي تتبع فى تحصيل وأداء الاشتراكات المستحقة وفقا لهذا القانون ".

وبالفعل صدر قرار وزير التأمينات الاجتماعية ٢٨٢ لسنة ١٩٧٧ وأوجب سداد الاشتراكات الى المكتب المختص وفقا للقواعد والاجراءات التى ينص عليها قانون التأمين الاجتماعى ٧٩ لسنة ١٩٧٥ أى ذات قواعد النظام الأساسى التى سبق أن أشرنا إليها تفصيلا سلفا.

ب - التأمين الشامل :

لقد أوضح المشرع كيفية الوفاء باشتراكات التأمين الشامل فى المادة الخامسة من القانون ١١٢ لسنة ١٩٧٥ والتى جاء نصها " **على أن تحصل اشتراكات التأمين الشامل عن طريق طوابع بريد رسمية تسمى طوابع التأمين الاجتماعى** ".

وقد فوض المشرع وزير التأمينات باصدار القرار المناسب

لتحديد الأحكام الخاصة باستعمال هذه الطوابع من حيث الجهة المختصة باصدارها ومواعيد العمل والانتهاء بها . وبالفعل صدر القرار الوزارى رقم ٥٨ لسنة ١٩٧٦ وأوضح أن هذه الطوابع تصدرها الهيئة العامة للبريد بالاتفاق مع هيئة التأمينات الاجتماعية ويتحمل صدنوق الهيئة الأخيرة نفقات الاصدار . ويتولى بيع هذه الطوابع هيئة البريد ومكاتب التأمينات المختصة . ويعاد النظر فى الطوابع المعمول بها كل خمس سنوات على الأكثر ويعلن صندوق هيئة التأمينات عن مواعيد بدأ استعمال والانتهاء من هذا الاستعمال مع ترك فترة سماح كافية يحددها مجلس الادارة للمؤمن عليهم وتكون بعملة البلد الذى يعمل به المؤمن عليه أو باحدى العملات الحرة .

ج - **العاملين المصريين بالخارج :**

بالنسبة للعاملين المصريين بالخارج يكون أداء الاشتراك بالعملة الأجنبية بحسب نسبة كل منهما الى اجمالى الأخير. وتتم المحاسبة على النقد الأجنبى بأسعار الشراء المعمول بها فى السوق الموازية للنقد فى تاريخ الأداء للبنك . أما رب العمل الذى يتأخر فى السداد عن تاريخ الاستحقاق بما لا يتجاوز خمسة عشر يوما من هذا التاريخ فلا تستحق عليه الفوائد .

المطلب الثانى

الوفاء بالاشتراكات المتجمدة

يقصد بالاشتراكات المتجمدة تلك التي لا تؤدى دوريا فى مواعيد استحقاقها الأصلى طبقا لما سبق ذكره من قواعد فى هذا الصدد . وتكون الاشتراكات مؤجلة بنص القانون . وقد تكون نتيجة تأخير المدين فى الوفاء بها الى الهيئة المختصة . وهذان فرضان لاثالث لهما سوف نعرض لهما كما يلى :

أولا : الاشتراكات المؤجلة بنص القانون

قد يستحق الاشتراك رغم عدم استحقاق الأجر . ويتحقق ذلك فى صور عديدة منها حالة الاعارة الخارجية والأجازة الخاصة بدون أجر والأجازات الدراسة بدون أجر . والبعثات العلمية . والاعارة الداخلية . ولقد عالج القرار الوزارى رقم ١٦٣ لسنة ١٩٧٨ (١)، ذلك وجاء نص المادة الأولى منه " يكون أداء الاشتراكات عن مدة الاعارة الخارجية ومدد الأجازة الخاصة للعمل بالخارج بالعملة الأجنبية وتؤدى الاشتراكات للهيئة المختصة بواسطة البنك الذى تحدده أو أحد فروعه أو مراسليه . أما فى حالة الاجازة الخاصة بدون أجر

(١) نشر هذا القرار فى ١٩٧٨/٨/١٦ " تشريعات التأمين الاجتماعى " مجلة المحاماة عام ١٩٩٠.

فعالج المشرع ذلك فى المادة ٢/١٢٦ من القانون ٧٩ سنة ١٩٧٥ فى شأن التأمين الاجتماعى وأوجب التزام المؤمن عليه وحده بأداء حصته وحصة صاحب العمل فى اشتراكات التأمين خلال سنة من تايرخ انتهائها . فإذا قام المؤمن عليه بأداء الاشتراكات حسبت مدة الأجازة ضمن مدة اشتراكه . والعكس صحيح . أما فى حالة الاجازات الدراسية بدون أجر فى الداخل . فأوجب المشرع فى المادة ١٢٦ من ذات القانون على التزام صاحب العمل بحصته فى الاشتراكات ويقوم بأدائها للهيئة المختصة فى المواعيد الدراسة المعتادة . بينما المؤمن عليه يلتزم بصحته فيها ويقوم بأدائها للهيئة المختصة خلال مدة الأجازة أو دفعة واحدة خلال سنة من تاريخ انتهاء المدة . أما فى حالة البعثات العلمية بدون أجر . أوجب المشرع فى ذات نص المادة ١٢٦ سالف المذكور على الجهة الموفودة للبعثة بحصة صاحب العمل . كما يلتزم المؤمن عليه ويكون عليها أن تؤديها للهيئة المختصة فى المواعيد الدورية المعتادة . وأما فى حالة الادارة الداخلية . فقد صدر قرار وزير التأمينات رقم ٢٨ لسنة ١٩٧٧ وألزم الجهة المستعيرة بحصة صاحب العمل . كما تلتزم هذه الجهة باقتطاع حصة المؤمن عليه من أجره · ثم تؤدى الحصتين معا الى الجهة المعيرة فى مدة لا تجاوز الخمسة أيام الأولي من الشهر التالى

للشهر الذى تستحق عنه الاشتراكات كما تلتزم الجهة المعيرة بسداد الحصتين للهيئة فى المواعيد الدورية .

ثانيا: الاشتراكات المؤجلة لتأخر المدين عن الوفاء بها :

سبق أن ذكرنا أن المدين بالاشتراك هو صاحب العمل والعامل كل بقدر حصته فى أداء الاشتراك . وقد تكفل المشرع باصدار القرارات اللازمة للوفاء بمستحقات الهيئة المتزخرة سواء بالنسبة لصاحب العمل أو المؤمن عليه بأدائها عن طريق التقسيط . وسوف نعرض لكل منهما على حده كما يلى :

أ - المستحقات التى يلتزم بها صاحب العمل :

لقد صدر قرار وزير التأمينات الاجتماعية رقم ٢٨٧ لسنة ١٩٧٩[١]، وأوضح الشروط والأوضاع الخاصة بالتقسيط لصاحب العمل للمبالغ المستحقة للهيئة . وقد أجاز المشرع فى المادة الزولى من هذا القرار على " يجوز للهيئة تقسيط هذه المبالغ بشرط اتخاذ اجراءات الحجز الادارى ضد صاحب العمل . أو أن يقدم صاحب العمل الى الهيئة خطاب ضمان غير معلق على شرط وصادر من أحد البنوك المعتمدة بقيمة تلك المبالغ . وأجاز لرئيس مجلس ادارة

(١) نشر هذا القرار فى ٢٨/ ١٠/ ١٩٧٦.

الهيئة المختصة الموافقة على التقسيط دون اتخاذ اجراءات الحجز الادارى أو تقديم خطاب ضمان اذا وجد ضمان آخر تقبله الهيئة . وخول المشرع فى المادة الثانية أيضا من ذات القرار مدير المكتب المختص تقسيط المبالغ المستحقة على صاحب العمل على أقساط شهرية متساوية القيمة لمدة لا تتجاوز مدة التخلف أو التأخير عن آدائها . ويتم حساب مدة التقسيط اعتبارا من أول الشهر التالى لاخطار صاحب العمل بقرار التقسيط ولمدير عام الهيئة المختصة أو من يفوضه الحق فى تقسيط المبالغ المستحقة على صاحب العمل فى حدود مثلى عدد سنوات التخلف أو التأخير عن آدائها . ولرئيس مجلس الادارة أو من يفوضه الحق فى تقسيط هذه المبالغ لمدة لا تزيد على نثل يعدد سنوات التخلف أو التأخير اذا كانت هناك أسباب تبرر ذلك . على ألا يخل هذا التقسيط باستحقاق الهيئة لفوائد التأخير بواقع ٦٪ كما سبق القول والتى تسمى بريع الاستثمار وقرار التقسيط ليس قرار مؤبدا وإنما يجوز الغاءه إذا ما توافرت أسباب لذلك . ويتعين الغاء قرار التقسيط فى حالات الافلاس والتصفية والهجرة - والمغادرة النهائية للبلاد والتنفيذ على أموال صاحب العمل بناء على طلب دائن آخر [١]. وتعتبر الأقساط التي لم يتم

---

(١) راجع المادتين ٥،٤ من القرار ٢٨٧ لسنة ١٩٧٦ الصادر من وزير التأمينات الاجتماعية .

سدادها واجبة الأداء فور الغاء القرار الخاص بالتقسيط وتتخذ اجراءاتخ تحصيلها جبراً أو المطالبة بقيمة خطاب الضمان . وتحسب الفوائد فى هذه الحالة حتي تاريخ الوفاء بالمبالغ المستحقة على صاحب العمل .

ب - المستحقات التي يلتزم بها المؤمن عليه :

لقد عالج المشرع مستحقات المؤمن عليهم فى المادة ١٤٤ من القانون ٧٩ لسنة ١٩٧٥ . وأجاز للهيئة المختصة قبول تقسيط المبالغ المستحقة لها على المؤمن عليهم أو صاحب المعاش طبقا للجدول رقم ٦ المرافق . ويوقف انقطاع الأقساط فى حالة الوفاة أو استحقاق المعاش فى حالة انهاء الخدمة بسبب العجز .

الفصل الثالث

المنازعات المدنية الناشئة عن الاشتراكات

تمهيد

لما كانت الاشتراكات تمثل القدر الغالب فى ميزانية هيئة التأمينات الاجتماعية . وتعتمد عليها الهيئة فى القيام بدورها الاجتماعى ببسط الحماية الاجتماعية لجميع طوائف قوى الشعب . وقد رسم المشرع طرق معينة لإجراءات ربط تقدير الاشتراكات ، وخول سلطة الجبر فى الزام المدين بأدائها . وهذه السلطة تتمثل فى حق الامتايز المقرر للهيئة . وسلطة الحجز الاداري . ومن هنا يتعين أن تكون خطة البحث فى هذا الفصل التعرض للمنازعات التي قد تنشأ بين الممول أو صاحب العمل وبين هيئة التأمينات الاجتماعية فى مبحث أول . ثم التعرض لمنازعات الهيئة مع صاحب العمل الملتزم بأداء هذه الاشتراكات فى مبحث ثان.

المبحث الأول

منازعات صاحب العمل

ضد هيئة التأمينات الاجتماعية

تمهيد

سبق أن قدمنا أن هيئة التأمينات الاجتماعية عندما تقدر الاشتراكات لا تتقيد بالبيانات التي يقدمها صاحب العمل . أى أن الهيئة كثيرا ماتقوم منفردة بتقدير الاشتراكات . وبالتالى تكون محلا للمنازعة من جانب صاحب العمل . ولقد خول المشرع صاحب العمل حق الاعتراض علي هذا التقدير (١)، لحل مثل هذه المنازعات . وقد رسم طريقا وجوبيا على صاحب العمل يتعين عليه اتباعه . أى أنها اجراءات أساسية تتعلق بالنظام العام . وهذا الطريق للتسوية يتمثل فى مرحلتين : مرحلة حل النزاع الودى ، ومرحلة المنازعة القضائية.

أولا : مرحلة النزاع الودى :

١ - الاعتراض لدى الهيئة

رغبة من المشرع فى سرعة حسم المنازعة بين صاحب العمل

(١) راجع مؤلفنا ، المنازعات المدنية الناشئة عن تطبيق قانون التأمين الاجتماعى ملحق مجلة المحاماة عام ١٩٩٢ .

والهيئة أوضح فى نص المادة ١٢٨ من القانون ٧٩ لسنة ١٩٧٥ ، التى نصت على أنه " .. وعلى الهيئة المختصة اخطار صاحب العمل بقيمة الاشتراكات المحسوبة وفقا لما تقدم وكذلك المبالغ الأخرى المستحقة للهيئة بخطاب موصى عليه بعلم الوصول ، ويجوز لصاحب العمل الاعتراض على هذا الحساب بخطاب موصى عليه مع علم الوصول خلال ثلاثين يوما من تاريخ استلامه الاخطار . وعلى الهيئة المختصة أن ترد على هذا الاعتراض خلال ثلاثين يوما من تاريخ وروده اليها ... وتكون المبالغ المستحقة واجبة الأداء بانقضاء مواعيد الطعن دون حدوثه " .

يتضح من هذا النص أن صاحب العمل يستطيع الاعتراض على التقدير المبدئ المبدئ الذى تجريه الهيئة لما يلتزم به من اشتراكات لدى الهيئة ذاتها . بخطاب موصى عليه . ويرسل اليها خلال ثلاثين يوما من تاريخ اخطاره بالتقدير المبدئ للاشتراكات المربوطة عليه . فإذا فات الميعاد المخصص للاعتراض دون حدوثه . يصبح الاشتراك مستحق الآداء . بحيث يمكن اتخاذ اجراءات التنفيذ الجبرى لاقتضائه . ويبدأ ميعاد الاعتراض من تاريخ الاخطار بقيمة الاشتراكات المربوطة . ومن ثم يظل ميعاد الاعتراض مفتوحا مادام

الاخطار المذكور لم يتم . وقد جعل المشرع طريق الاخطار بخطاب موصى عليه بعلم الوصول . ولكنه لم يحدد مضمون هذا الاخطار - ومع ذلك من البديهى أن الاخطار بالنظر لما يترتب عليه من نتائج فيما يتعلق بمواعيد الطعن والاستحقاق يجب أن يتضمن من البيانات ما يوضح لصاحب العمل تفصيلا المبالغ المطلوبة منه وأسباب الربط وتاريخه وأسس الحساب والسند القانونى لذلك [١]. فإذا أغفل الاخطار بيانا جوهريا كان غير منتج في فتح ميعاد الاعتراض[٢]. ولم يحدد المشرع ما يترتب على عدم تسلم صاحب العمل للاخطار بنفسه . ولذلك فلا مناص من الالتجاء في هذا الشأن الى القواعد العامة في قانون المرافعات . ومن ثم يمكن القول أنه اذا تسلم نيابة عن صاحب العمل أحد ذويه أو المقيمون معه في موطنه القانونى . فان هذا الاستلام ينتج أثره القانونى وكأنه تم التسليم لصاحب العمل نفسه . وقد حدد المشرع مدة معينة للهيئة للرد على هذا الاعتراض وهى ثلاثين يوما من تاريخ ورود الاعتراض . فإذا لم ترد على الاعتراض خلال هذا الميعاد اعتبر عدم الرد رفضا ضمنيا للاعتراض .

---

(١) راجع محكمة الاسكندرية الابتدائية الدعوى رقم ٦٤٧ لسنة ١٩٦٧ عمال الاسكندرية

(٢) راجع د/ مصطفى يوسف ، المرجع السابق ص ٩٩.

٢ - التسوية الودية : "لجان فحص المنازعات".

لقد أنشأ المشرع ما يسمى بلجان فحص المنازعات تختص هذه اللجان بفحص المنازعات بين صاحب العمل والهيئة قبل عرض الأمر فى القضاء ، ويصدر بتشكيل هذه اللجان وإجراءات عملها ومكافآت أعضائها قرار من الوزير المختص [١]. وأجاز المشرع لصاحب العمل فى ذات نص المادة ١٢٨ سالف الذكر " .. لصاحب العمل فى حالة رفض الهيئة اعتراضه أن يطلب منها عرض النزاع على اللجان المشار اليهاف ي المادة ١٥٧ من القانون ٧٩ لسنة ١٩٧٥ . وتصدر هذه اللجان قرارها فى حدود تقرير الهيئة وطلبات صاحب العمل . وعلى الهيئة صاحب العمل بالقرار بخطاب موصى عليه مع علم الوصول . وتعدل المستحقات وفقا لهذا القرار . وتكون هذه المستحقات واجبة الأداء بانقضاء مواعيد الطعن دون حدوثه أو صدور قرار اللجنة أو رفض الهيئة المختصة لاعتراض صاحب العمل وعدم قيامه بطلب عرض النزاع على لجنة فحص المنازعات خلال ثلاثين يوما من تاريخ استلامه الاخطار بالرفض . ولقد جاء نص المادة ١٥٧ سالفة الذكر " تنشأ بالهيئة المختصة لجان فحص

---

(١) راجع قرار وزير التأمينات رقم ٧٠ لسنة ١٩٧٩ المنشور بالوقائع المصرية فى ١٩٧٩/٣/١٢ تحت رقم ٥٩.

المنازعات الناشئة عن تطبيق أحكام هذا القانون يصدر بتشكيلها واجراءات عملها ومكافآت أعضائها قرار من الوزير المختص وعلى أصحاب الأعمال والمؤمن عليهم قبل اللجوء الى القضاء تقديم طلب الى الهيئة المختصة لعرض النزاع على اللجان المشار اليها لتسويته بالطريق الودى . ومع عدم الاخلال بأحكام المادة ١٢٨ لا يجوز رفع الدعوى قبل مضى ستين يوما من تاريخ الطلب المشار اليه .

ثانيا: مرحلة *النزاع أمام القضاء*

لقد وضع المشرع فى المادة ١٥٧ من القانون ٧٩ لسنة ١٩٧٥ المعدل قد اجرائيا متعلقا بالنظام العام قبل اللجوء الى القضاء لحل المنازعة بين صاحب العمل أو المؤمن عليه والهيئة المختصة وهو اللجوء إلى لجان فحص المنازعات لتسوية المنازعة بالطريق الودى وهو قيد شكلى يتعين اللجوء اليه وإلا يجب على المحكمة أن تقضى بعدم قبول الدعوى لرفعها بغير الطريق الذى رسمه القانون . كما وضع المشرع قيد زمنيا أيضا فى جانب المتقاضى وهو ألا يرفع الدعوي قبل مضى ستين يوما على تاريخ تقديم الطلب الى الهيئة لعرض المنازعة على لجان فحص المنازعات . فإذا خالف المتقاضى ذلك . فعلى المحكمة أيضا القضاء بعدم قبول الدعوي أيضا لدفعها

قبل الآوان . وهذا ما حرص عليه المشرع فى ذات نص المادة ١٥٧ سالف الذكر " ... ومع عدم الاخلال بأحكام المادة ١٢٧ لايجوز رفع الدعوى أمام القضاء قبل مضى ستين يوما من تاريخ تقديم الطلب المشار اليه " . وقد خول المشرع الهيئة وصاحب العمل والمؤمن عليه طرف المنازعة الطعن فى قرار اللجنة أمام المحكمة المختصة خلال الثلاثين يوما التالية لصدوره والا صار الحساب نهائيا ومن هنا لا يجوز لصاحب العمل الالتجاء الى القضاء للمنازعة فى تقدير الهيئة لمستحقاتها الا بعد تقديم طلب الى الهيئة المختصة لعرض النزاع على لجنة فض المنازعات بل ولا يجوز له الالتجاء الى القضاء للمنازعة فى هذا التقدير الا بعد صدور قرار اللجنة المذكورة وعن طريق الطعن فى قرار هذه اللجنة . ذلك أنه ان كانت المادة ١٥٧ قد أجازت لصاحب العمل الالتجاء الى القضاء بصفة عامة بمجرد مضى ستين يوما على تقديم طلب عرض أى نزاع ينشأ بينه وبين الهيئة كالنزاع على تقدير حقوقه مثلا . وبصرف النظر عن صدور قرار اللجنة فى هذا النزاع أو عدم صدوره . إلا أنها استثنت من ذلك الحالة الواردة فى المادة ١٢٨ . وهى المنازعة فى تقدير الهيئة المختصة لمستحقاتها . مما يجعل هذه الحالة خاضعة لحكم هذه المادة الأخيرة وحدها فى هذا الصدد . والمادة المشار اليها تواجه

سبيلا محددا للالتجاء الى القضاء هو سبيل الطعن فى قرار اللجنة . سواء كان ذلك من جانب الهيئة المختصة أو من جانب صاحب العمل . ومما هو جدير بالتأكيد عليه أن هناك ميعادا محددا لرفع دعوى المنازعة في قرار اللجنة من قبل الهيئة المختصة أو من قبل صاحب العمل والا كانت غير مقبولة . وهو ميعاد الثلاثين يوما التالية لصدور القرار المذكور . ذلك أن المادة ١٢٨ تجعل الحساب نهائيا بمجرد فوات هذا الميعاد . وعلى هذا النحو . فإذا فات الميعاد المذكور دون أن ترفع الدعوى أمام القضاء صار الربط حجة على الطرفين . ولنا تساؤل حول هل هذه الاجراءات الواردة فى المادة ١٢٨ و ١٥٧ من القانون ٧٩ لسنة ١٩٧٥ المعدل تطبق علي أى منازعة خاصة بتطبيق قانون التأمين الاجتماعى أم أنها قاصرة على مكنازعات معينة ؟ والذى دعانا الى هذا التساؤل هو أن المنازعة قد لا تكون فى ربط الاشتراك . بل فى الواقعة المنشئة للاشتراك وبالتالى تجعل صاحب العمل أو المؤمن عليه خاضع لقانون التأمين الاجتماعى نرى أن المادة ١٢٨ و ١٥٧ سالفة الذكر لا تواجه سوى المنازعات فى حساب الاشتراك . وبالتالى تخرج المنازعة فى أصل الالتزام بها من قيد هذه الاجراءات . ويمكن للمتقاضى اللجوء مباشرة الى القضاء طبقا للقواعد العامة فى التقاضى ولو قلنا بغير

ذلك . وتم اخاضع كافة المنازعات لحكم المادة ١٢٨ سالف الذكر - فانه يؤدى الى نتيجة غير منطقية وهى تحميل الهيئة غير الخاضعين لقانون التأمين الاجتماعى أعباء تأمينية دون سند من القانون[1].

(١) راجع محكمة الاسكندرية الابتدائية فى الدعوى ٢٠٩١ لسنة ١٩٦٧ " دعوى صاحب العمل ببراءة ذمته لا تدخل تحت حكم المادة ١٢٨ لأنها ليست اعتراض على تقديرات الهيئة بل على أساس أن المبالغ المطلوبة غير مستحقة أصلا فلا تخضع فى رفعها لميعاد الاعتراض " .

المبحث الثانى

منازعات هيئة التأمينات ضد صاحب العمل

تمهيد :

لما كان مثار الخلاف بين الهيئ(والمؤمن عليه أن صاحب العمل يتمثل فى صورته الغالبة فى تخلف المدين بأداء الاشتراكات . فقد خول المشرع الهيئة المختصة فى سبيل اقتضائها لهذه الاشتراكات ولمواجهة العنت الذى قد يبدو من المدين بأداء الاشتراكات سلطات واسعة تمثل فى اللجوء الى اجراءات الحجز الادارى كما أعطى له امتيازا لضمان حقوقها . ومن هنا سوف نتعرض تفصيلا للحجز الادارى . ثم لحق الامتياز.

أولا: الحجز الادارى:

خول المشرع هيئة التأمينات الاجتماعية سلطة توقيع الحجز الادارى [١]، لتحصيل المبالغ المستحقة لها وذلك فى عجز المادة ١٤٣ من القانونى ٧٩ لسنة ١٩٧٥ والتي نصت على " ... وللهيئة المختصة حق تحصيل هذه المبالغ بطريقة الحجز الادارى ..." وقد ورد نص مماثل فى الأنظمة التكميلية وذلك فى المادتين ٤١/ب من

(١) القانون ٣٠٨ لسنة ١٩٥٥ المعدل .

القانون ١٠٨ لسنة ١٩٧٦و ٢/٤٢ من القانون ٥٠ لسنة ١٩٧٨[١].
ويقصد بالحجز الادرى . اللجوء الى التنفيذ المباشر دون حاجة الى استصدار حكم يقرر حقوق الهيئة . ولما كان قانون الحجز الادارى لا يشمل سوى الحجز التنفيذى فانه يجب على الهيئة اذا أرادت توقيع الحجز التحفظى اللجوء الى القاضى المختص لاستصدار أمر بذلك بالاجراءات [٢]. المعتادة فى قانون المرافعات . ونظرا للمشكلات العملية [٣]، التي يثيرها توقيع الحجز الادارى فاننا سوف نتعرض تفصيلا لما توجه ضرورة هذا الحجز من حيثوجوب الاخطار قبل الحجز . والسند التنفيذى للحجز . ونطاق هذا الحجز على النحو التالى :

١ - الاخطار :

لما كان نص المادة ١٢٨ من القانون ٧٩ لسنة ١٩٧٥ قد حدد التاريخ الذى يمكن [٤]، منه ابتداء الحجز الادارى . فلا يجوز اللجوء الى هذا الحجز الا بعد انقضاء ثلاثين يوما على الاخطار

---

(١) يمكن تطبيق هذه الأحكام على التأمين الشامل ١١٢ لسنة ١٩٧٥.
(٢) راجع د/ مصطفى الجمال المرجع السابق ص ٤١٢.
(٣) راجهع مؤلفنا المنازعات المدنية الناشئة عن تطبيق قانون التأمين الاجتماعى .
(٤) عكس ذلك حسن قدوس يرى أ ن الاخطار لا يخول الهيئة حق محقق الوجود ومعين المقدار وحال الآداء بانقضاء المواعيد .

بالربط دون الاعتراض عليه من صاحب العمل أو بعد انقضاء ثلاثين يوما من تاريخ الاخطار بالرفض للاعتراض دون طلب عرض النزاع على لجنة فحص المنازعات من قبل صاحب العمل أو بصدور قرار اللجنة . ويتعين اخطار رب العمل بالمبالغ المربوطة عليه ومصادرها وتوازيخ استحقاقها فلا يجوز توقيع الحجز التنفيذى الادارى الا بعد انقضاء الميعاد الذي سبق ذكر " . وهذه الاجراءات والمواعيد تعتبر اجراءات جوهرية والا كان الحجز باطلا . ولم يحدد المشرع فى الأنظمة التكميلية تاريخا معينا يمكن أن تبدأ منه اجراءات الحجز الادارى مثلما فعل فى المادة ١٢٨ من النظام الأساسى ، ولكن المادة ٤٩ من القانون ١٠٨ لسنة ١٩٧٦ فى شأن أصحاب الأعمال . والمادة ٤٩ من القانون ٥٠ لسنة ١٩٧٨ فى شأن التأمين على العاملين المصريين بالخارج ينصان على أن تسرى على التأمين المنصوص عليه فى كل منهما أحكام القانون ٧٩ لسنة ١٩٧٥ فيما لم يرد به نص خاص وبما لا يتعارض مع أحكامه .

٢ - السند التنفيذى

لقد جاء نص المادة الثانية من القانون ٣٠٨ لسنة ١٩٥٥ في شأن الحجز الادارى على أنه " لا يجوز اتخاذ اجراءات الحجز الا بناء

على أمر مكتوب صادر من مكتب الوزير أو رئيس المصلحة أو المحافظ . والمدير أو ممثل الشخص الاعتبارى العام حسب الأحوال أور من ينيبه عنه كتابة . وبالفعل صدر قرار رئيس مجلس ادارة هيئة التأمينات الاجتماعية رقم ٢١ لسنة ١٩٦٣ بتفويض مراقبى٢١٨ المناطق ورؤساء المكاتب بعد موافقة المراقب العام فى إصدار أوامر الحجز[1]. ومن هنا يتضح أن صدور أمر بالحجز من المختص قانونا يعتبر بمثابة السند التنفيذى . ومما هو جدير بالذكر طبقا للقواعد العامة فى قانون المرافعات أنه لا يجب اعلان السند التنفيذى قبل العزم على التنفيذ طبقا للمادة ٢٨١ مرافعات والا كان التنفيذ باطلا . فهل هذا ينطبق على أمر الحجز التنفيذى الصادر من المختص قانونا بالنسبة لهيئة التأمينات الاجتماعية ؟ لا نعتقد ذلك لسببين .
الأول: أن المادة ٤ من القانون ٣٠٨ لسنة ١٩٥٥ نصت على أن " يعلن مندوب الحجز الى المدين أو من يجيب عنه تنبيها بالآداء وانذار بالحجز ويشرع فورا فى توقيع الحجز مصحوبا بشاهدين - ومن ثم فلا محل للاعلان . والثانى : أنه لا محل لاعلان المدين بأمر الحجز على هذا النحو لأن المشرع لا يجيز للهيئة اللجوء الى اجراءات الحجز الإدارى الا بعد اخطار المدين بالمبالغ المستحقة عليه ومصادرها وتواريخ إستحقاقها وقد نصت المادة ٢٠ من قانون

(١) نشر هذا القرار فى الوقائع المصرية فى ١٩٦٤/١/٢١.

الحجز الادارى على أنه " يعتبر الحجز كأن لم يكن اذا لم يتم البيع خلال ستة أشهر من تاريخ توقيعه الا اذا كان البيع قد أوقف اتفاقا بين طالب الحجز والمدين أو موافقة الحاجز على تقسيط المبالغ المستحقة أو لوجود نزاع قضائى أو بحكم المحكمة أو بمقتضى القانون أو لاستكمال آثاره المدين أو لعدم وجود مشتر للمنقول المحجوز عليه " . على أن المادة ٢٧ من ذات القانون أوجبت وقف اجراءات البيع والحجز الاداريين بمجرد رفع الدعوى بالمنازعة فى أصل المبالغ المطلوبة أو فى صحة اجراءات الحجز أو استرداد الأشياء المحجوزة . وتختص المحاكم العادية بنظر دعاوى بطلان اجراءات الحجز أو ألغاءه أو وقف تنفيذه حتى يفصل فى أصل النزاع.

نطاق الحجز الادارى

يتضح من جماع ما تقدم أن حق الهيئة المختصة فى استعمال سلطة الحجز الادارى يكون قاصرا على مستحقات الهيئة الناشئة عن تطبيق قانون التأمين الاجتماعى . أما المبالغ المستحقة لها وفقا لأحكام القانون العام يتعين عليها سلوك سبيل الحجز القضائى واجراءات التنفيذ العادية . وذلك لأن سبيل الحجز الادارى يعتبر

استثناء على الأصل. ولا يجوز الأخذ به الا بنص صريح . وهذا ما أكده المشرع عندما نص فى المادة ١ من القانون ٣٠٨ لسنة ١٩٥٥ فى شأن الحجز الادارى على الحالات التي يستعمل فيها الحجز الادارى " ... والمبالغ التي نصت عليها القوانين الخاصة بها على تحصيلها بطريق الحجز الادارى " . وهى حالات واردة على سبيل الحصر لا يجوز القياس عليها . وعلى هذا النحو فجميع المبالغ المستحقة للهيئة المختصة وفقا لأحكام قوانين التأمين الاجتنماعى يمكن تحضيلها طبقا لقانون الحجز الادارى . سواء كان المدين بها هو صاحب العمل أو المؤمن عليه . فللهيئة أن تسلك هذا السبيل لتحصيل كل المبالغ المستحقة لها قبل رب العمل سواء فى ذلك الاشتراكات أو متجمدها أو مكافأة نهاية الخدمة وفروقها أو الفوائد المستحقة عن التزخير فى دفع هذه المبالغ الاجتماعية المنصوص عليها فى القانون . وبالمثل تسلك الهيئة هذا الطريق أيضا لتحصيل ما قد يستحق لها قبل المؤمن عليه وفقا لأحكام قوانين التأمين الاجتماعى . كما يجوز للهيئة أن تسلك هذا الطريق قبل سند الأعمال فى حالة عدم قيامه بالاخطار المنصوص عليه فى المادة ١٥٢ من قانون التأمين الاجتماعى وعلى العكس من ذلك لا يجوز للهيئة سلوك سبيل الحجز الادارى فى استردادها للمبالغ التي تكون قد

أدتها للمؤمن عليه أو المستحق عنه أو لغير مستحق بطريق الخطأ دون وجه حق . ذلك أن حق الهيئة فى الاسترداد يستند الى أحكام القانون المدنى وهو رد ما دفع دون وجه حق وليس الى قانون التأمين الاجتماعى كذلك لا يجوز للهيئة أن تسلك سبل الحجز الادارى عند رجوعها على الكفيل المدين الا فى الحدود المقررة بقانون التأمين الاجتماعى . فإذا ما قدم المدين كفيلا يضمن الوفاء بمستحقاتها كان عليها أن تلجأ الى الاجراءات العادية للتنفيذ . ذلك أن التزام الهيئة فى هذه الحالة ليس مصدره واقعة يضع قانون التأمين الاجتماعى لها أحكاما . وانما مصدره الكفالة وقد تضمنها القانون المدنى [١]. وكذلك المحال عليه . اذا ما أحال المدين دينه لآخر وأرادت الهيئة التنفيذ على المحال عليه . فالمصدر هو عقد الحوالة . ولكن فى حالة الخلف الخاص الذى جعله المشرع بصريح نص المادة ١٤٦ من قانون التأمين الاجتماعي متضامنا مع سلفه فى أداء مستحقات الهيئة . فلا شك فى لجوء الهيئة الى الحجز الادارى لانقضاء هذه المستحقات .

ثانيا : الامتياز

نصت المادة ١٤٢ من قانون التأمين الاجتماعى على حق

(١) راجع د/ مصطفى الجمال ، المرجع السابق ص ٤٢١.

الامتياز العام لأموال هيئة التأمينات الاجتماعية على أنه " يكون للمبالغ المستحقة للهيئة المختصة بمقتضى أحكام هذا القانون امتياز على جميع أموال المدين من منقول وعقار وتستوفى مباشرة بعد المصروفات القضائية " . كما نصت على ذلك المادة ١/٤١ من القانون ١٠٨ لسنة ١٩٧٦ والمادة ١/٤٣ من القانون ٥٠ لسنة ١٩٧٨ . ومن هنا يتضح أن الامتياز المخول للهيئة المختصة هو امتياز عام على جميع أموال المدين . وقد راعى المشرع فى تقديره هذا الامتياز العام على نحو لا يتيح للدائن به اختيار مدينه [١].
وبالتالى طالما أن الامتياز عام فانه لا يجب شهره . ويمثل مرتبته طبقا للقواعد العامة فى الامتياز . وما يجب التنويه به فى هذا الصدد . أن هذا الامتياز قاصر مثل الحجز الادارى على المبالغ المستحقة للهيئة نتيجة تطبيق قانون التأمين الاجتماعي . ونتيجة لذلك اذا كانت الهيئة بصدد التنفيذ على المؤمن عليه أو المستحق عنه اقتضاء للمبالغ التي دفعت بدون وجه حق أو بصدد التنفيذ على أموال الكفيل . فلا تستطيع الهيئة التمسك بالامتياز الوارد فى المادة ١٤٣ سالف الذكر . وقد جعل المشرع هذا الامتياز تاليا فى المرتبة للمصروفات القضائية . وهو على هذا النحو يتقدم على جميع الحقوق العينية التبعية غير الامتياز مهما كان تاريخ قيدها . الا أن

---

(١) راجع د/ مصطفى الجمال ، المرجع السابق ص ٤٢١.

هناك مشكلة وهى أن هذا الامتياز يحتل ذات المرتبة التي يحتلها امتياز المبالغ المستحقة للخزانة العامة طبقا للمادة ١١٣٩ مدنى مما يثير التزاحم بين الامتيازين فهل من حل لذلك ؟

فى واقع الأمر لم يكن هناك حلا تشريعيا قرره المشرع لفض هذا التنازع بين هذين الامتيازين ، فالأمر الذى لاشك فيه أن هذين الامتيازين يحتلان مرتبة واحدة على نحو لا يمكن معه تقديم أحدهما على الآخر . ولكن باستقراء الفتاوى الصادرة عن القسم الاستشارى للفتوى والتشريع بمجلس الدولة فقد أصدرت الجمعية العمومية فتوى[1]، مفاهدا زنه اا مفر من تقسيم المال محل الامتياز بين الامتيازين كل بنسبة قيمة المبالغ المحجوز بشأنها . وقد كانت هذه الفتوى بصدد تنازع هيئة التأمينات الاجتماعية مع مصلحة الضرائب فى شأن استعمال حق الامتياز العام لتحصيل مبالغ مستحقة لكل منهما.

والأصل المقرر قانونا طبقا للمادة ٢/١٠٧٩ مدنى أن الامتياز يخول صاحبه سلطة التتبع والأفضلية ولا يتصور ذلك بالنسبة للامتياز العام فهو لا يرد على مال معين . وقد خرج المشرع فى قانون التأمين الاجتماعى عن هذا الحد وجاء نص المادة ١٤٦ تأمين

(١) راجع فتوى الجمعية العمومية جلسة ١٩٦٤/١/١٣ ملف رقم١٩/٢/٢٩.

اجتماعى على أن " تضمن المنشأة فى أى يد كانت مستحقات الهيئة المختصة " كما نصت على ذلك المادة ٤٣ من القانون ١٠٨ لسنة ١٩٧٦ على أن " تضمن المنشأة أو الأراضى الزراعية أو العقارات أو المنقولات التي تكون محلا لنشاط المؤمن عليه فى أى يد كانت كافة مستحقات الهيئة " . فخول الهيئة سلطة التتبع رغم أن لها امتياز عام . على أنه يلاحظ أن سلطة التتبع بالنسبة لحقوق الامتياز توجب قيد حق الامتياز . ومع ذلك أيضا فخرج المشرع على هذا الأصل الوارد فى المادة ٢/١١٣٤ مدنى . ولم يوجب شهر الامتياز الثابت للهيئة المختصة فى الحالات التى يخول فيها هذا الامتياز سلطة التتبع . هذا ويلاحظ أن لفظ المنشأة الوارد فى المادة ١٤٦ تأمين اجتماعى قد ورد عاما بحيث يتسع للحالة التي تكون فيها هذه المنشأة مملوكة لصاحب العمل . والحالة التى تكون فيها مملوكة لغيره . ولكن يكون هو متوليا ادارتها واستقلالها كذلك يلاحظ أن تعبير المنشأة أو الأراضى أو العقارات أو المنقولات التي تكون محلا لنشاط المؤمن عليه في المادة ٤٣ من القانون ١٠٨ لسنة ١٩٧٨ يتسع للحالة التي يكون فيها أى من هذه الأموال مملوكا لصاحب العمل . والحالة التي لا يكون فيها مملوكة له . كما لو كان مستأجرا له يقوم باستغلاله أو يتخذ منه مقرا لمباشرة

نشاطه . والغرض هنا أننا بصدد التأمين على صاحب العمل نفسه وليس لنشاط صاحب العمل بمستحقات الهيئة المختصة . يقتصر على الحالة التي يكون فيها صاحب العمل المدين بالمستحقات مالكا لهذه الأموال أو صاحب حق عينى عليها . فإذا كان مجرد مستأجر أو مستعيرا لها كانت هذه الصلة منتفيه علي نحو لايستساغ معه تحميلها بهذه المستحقات فى أى يد كانت . ويكفى للاقتناع بذلك أن تتصور مالكا أجر عينيا لآخر لمباشرة خدمة معينة . فهل يستساغ أن يفاجأ هذا المالك عند انتهاء الايجار وعودة العين اليه بقيام هيئة التأمينات الاجتماعية بالتنفيذ عليها تحت يده استيفاء لمستحقاتها قبل المستأجر بحجة أنه كان يباشر نشاطا فى هذه العين خلال المدة التي نشأت عنها هذه المستحقات ؟

لذلك يجب أن يكون لفظ المنشأة أو الأراضى أو العقارات أو المنقولات الواردة فى المادة ٤٣ من القانون ١٠٨ لسنة ١٩٧٦ ينصرف فقط الى الحالة التى يكون فيها هذه الأموال مملوكة لصاحب العمل المدين الأصلى بمستحقات الهيئة أو التى يكون له فيها حق عينى أصلى آخر عليها كحق انتفاع .

الباب الخامس

الحقوق التأمينية فى نظام التأمين الاجتماعى

تمهيد :

يقصد بالحقوق التأمينية تلك الحقوق التي تترتب للعامل المؤمن عليه قبل هيئة التأمينات الاجتماعية المختصة . وهذه الحقوق تختلف باختلاف نوع التأمين . فهناك أنواع من التأمين بقدر عدد المخاطر المؤمن منها . تأمين اصابات العمل - تأمين البطالة - تأمين المرض - تأمين الشيخوخة والوفاة والعجز - وهذه التأمينات المختلفة بعضها يواجه المخاطر العادية المرتبطة بالحياة الانسانية بصفة عامة . كما هو الحال فى تأمين المرض وتأمين الشيخوخة والعجز والوفاة . وبعضها يواجه المخاطر الاستثنائية المرتبطة بعمل من يعملون لدى غيرهم . كما هو الحال بالنسبة لتأمين اصابات العمل وتأمين البطالة . ومن هنا تأتى الخطة البحثية لهذا الباب منقسمة الى أربعة فصول يتناول الفصل الأول : تأمين المرض . الفصل الثانى : تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة . الفصل الثالث : تأمين اصابات العمل . الفصل الرابع تأمين البطالة وذلك على النحو التالى .

الفصل الأول

تأمين المرض

تمهيد :

تناول المشرع تأمين المرض فى الباب الخامس من قانون التأمين الاجتماعى ٧٩ لسنة ١٩٧٥ وذلك فى المواد من ٧٢ حتى ٧٩ منه فبدأ فى المادة ٧٢ ببيان موارد هذا التأمين أى مصدر التمويل ثم حدد فى المواد من ٧٣ حتى ٧٥ الفئات التي تتمتع بهذه الحماية التأمينية . وتناول فى المادة ٧٦ شروط الانتفاع بمزايا هذا التأمين ثم تناول فى نهاية الباب اعتبارا من المادة ٧٨ حتى ٨٠ الحقوق المالية للمريض . وسوف نعرض لكل فى مبحث خاص به على النحو التالى .

المبحث الأول

مصادر تمويل تأمين المرض

النص التشريعي :

جاء نص المادة ٧٢ من القانون ٧٩ لسنة ١٩٧٥ على أنه "
يمول تأمين المرض مما يأتى

١ - الاشتراكات الشهرية وتشمل

أ - حصة صاحب العمل وتقدر على النحو التالي :

١ - ٣٪ من أجور المؤمن عليها بالجهاز الادارى للدولة والهيئات العامة والمؤسسات العامة والوحدات الاقتصادية التابعة لأى من هذه الجهات والوحدات الاقتصادية الأخرى بالقطاع العام . وذلك للعلاج والرعاية الطبية . وتلتزم هذه الجهات بأداء تعويض الأجر ومصاريف الانتقال .

٢ - ٤٪ من أجور المؤمن عليهم المنصوص عليهم بالنبدين

ب - **حصة المؤمن عليهم** وتقدم على النحو التالى :

- ٣٪ للعلاج والرعاية الطبية .

-١٪ لأداء تعويض الأجر ومصاريف الانتقال . ويجوز لوزير التأمينات أن يعفى صاحب العمل من أداء هذا الاشتراك مقابل التزامه بأداء الحقوق المذكورة .

ج - ريع استثمار هذه الاشتراكات سالفة الذكر :

يتضح من هذا النص سالف الذكر أن المشرع حدد المصادر التى يمول منها تأمين المرض حتى يفى بالغرض الذى خصص من أجله .

المبحث الثانى

نطاق تطبيق تأمين المرض

يقصد بنطاق التطبيق للمرض . الأشخاص الذين يسرى عليهم تأمين المرض . ولقد تناول المشرع تحديد هذه الفئات فى المواد من ٧٣ حتى ٧٥ من قانون التأمين الاجتماعى على النحو التالى :

أولا : العمال لدى أصحاب الأعمال

نصت المادة ٧٣ من القانون ٧٩ لسنة ١٩٧٥ على أنه " تسرى أحكام هذا الباب تدريجا على العاملين لدى أصحاب الأعمال الذين يصدر بتحديدهم قرار من وزير الصحة . وذلك دون اخلال بحق المؤمن عليهم الذين انتفعوا بالتأمين الصحى " .

يفهم من هذا النص أن تأمين المرض يستفيد به العمال أصحاب الأعمال الذين شملهم قرار وزير الصحة مع عدم الاخلال بحقوق العمال المنتفعين بأحكام القانون ٦٣ لسنة ١٩٦٤ والقانون ٧٥ لسنة ١٩٦٤ فى شأن التأمين الصحى .

ثانيا : أصحاب المعاشات :

تناول المشرع هذه الفئة فى عجز المادة ٧٤ من ذات القانون

٧٩ لسنة ١٩٧٥ . ومد سريان أحكام العلاج والرعاية الطبية على هؤلاء . ولكن اشترط المشرع لذلك تقدم طلب صاحب المعاش بطلب للانتفاع بهذه الميزة التأمينية فى تاريخ طلب صرف المعاش . وخول المشرع أصحاب المعاشات الذى انتهت خدمتهم حتى ١٩٨١/٧/١ حق ابداء الرغبة فى الانتفاع بأحكام هذا التأمين خلال سنة من هذا التاريخ . وحرم المشرع على صاحب المعاش الذى تقدم بطلب الانتفاع العدول عنه . وقد أجاز المشرع رغبة منه فى مد مظلة هذا التأمين لرئيس مجلس الوزراء بناء على اقتراح وزير التأمينات وبعد الاتفاق مع وزير الصحة أن يصدر قرارا بسريان أحكام هذا التأمين على زوج المؤمن عليه أو صاحب المعاش ومن يعولهم من أولاده[1].

---

(١) استبدل نص القانون ٧٥ المذكورة بالقانون ٩٣ لسنة ١٩٨٠.

المبحث الثالث

شروط الانتفاع بتأمين المرض

تناول المشرع بيان شروط الانتفاع بهذا التأمين فى نص المادة ٧٦ من القانون ٧٩ لسنة ١٩٧٥ التي جاء نصها " يشترط لانتفاع المريض بمزايا هذا التأمين أن يكون مشتركا فيه لمدة ثلاثة أشهر متصلة أو ستة أشهر متقطعة بحيث يكون الشهران متصلين . ويدخل فى حساب هذه المدة انتفاعه بمزايا العلاج التى يقدمها صاحب العمل على نفقته ولا يسرى الشرط المنصوص عليه فى الفقرة السابقة على المؤمن عليهم من العاملين بالجهاز الادارى للدولة والهيئات العامة والمؤسسات العامة والوحدات الاقتصادية التابعة لها وغيرها من الوحدات الاقتصادية بالقطاع العام . كما لا تسرى في شأن أصحاب المعاشات .

يتضح من هذا النص أنه يشترط لقيام الحماية التأمينية أن تبين مدة اشتراك العامل السابقة على المرض بالمعنى المتقدم ثلاثة أشسهر متصلة أو ستة أشهر متقطعة بشرط أن يكون الشهران الأخيران منها متصلين واستبعد المشرع ذلك بالنسبة للمؤمن عليهم فى القطاع الحكومى والقطاع العام كما اشترط المشرع أن تكون مدة

العمل السابقة على المرضي لقيام الحماية التأمينية متصلة فى الحدود التي يعينها النص سالف الذكر . معناه أن الاقتطاع عن العمل يؤدى الى عدم الاعتداد بالمدة السابقة على الانقطاع عند حساب ما اذا كان العامل قد قام بالعمل المدة المطلوبة لقيام الحماية التأمينية . وقد يبدو لأول وهلة أن المقصود بالانتفاع هو التوقف عن العمل الذى يؤدى الى عدم استحقاق الأجر . حتى مع بقاء علاقة العمل ذاتها قائمة . غير أن الواقع (١) يؤكد أن المقصود بالانقطاع هو انقطاع علاقة العمل ذاتها لا مجرد الوقف عن العمل . ذلك أن تحديد المقصود بالانقطاع على هذا النحو هو وحده الذى يتفق مع استحقاق اشتراكات التأمينات الاجتماعية خلال مدة الوقف وترتيبا على ذلك فلا تنقطع مدة العمل بسبب الأجازة الأسبوعية أو أجازات الأعياد أو الأجازات السنوية أو الاجازات المترتبة على اصابات العمل أو المترتبة على مرض أو حمل أو وضع سابق على المرض الذى تثير بصدده معرفة مدى توافر المدة اللازمة لقيام الحماية التأمينية . ولذلك فمن المتصور استكمال المدة أثناء المرض . فيستحق العامل مزايا التأمين ابتداء من تاريخ استكمالها وعلى العكس من ذلك فمدة العمل تنقطع فى حالة انتهاء علاقة العمل وحلول علاقة عمل جديدة محلها اذا ماكان هناك فاصل زمنى أو

---

(١) راجع د/ مصطفى الجمال ، المرجع السابق ص ١٥١.

بطالة بين العقاتين . ولاشك لدينا بعد ذلك أن انقطاع المدة على هذا النحو بسب البطالة يؤدى الى نتيجة مجحفة بالعامل . كلما كانت البطالة غير ارادية أو كلما كانت مدة البطالة قصيرة لا تتجاوز يوما أو أيام . غير أن القول بغير ذلك من شأنه أن يجعل اشتراط المشرع اتصال المدة المطلوبة لغوا . والواقع أن هذه النتيجة المجحفة بحق العامل فى الحماية التأمينية مرجعها عدم توفيق المشرع فى اختيار الأوان المناسبة لتحقيق الغرض . ولعلنا نتساءل عن الحكمة من اشتراط مدة معينة متصلة أو غير متصلة للاستفادة من تأمين المرض . تكمن فى حرمان من يلتحق بعمل يخضعه للتأمين الاجتماعى لمجرد الاستفادة فقط من مزايا تأمين المرض على النحو الذى سوف نتعرض له لاحقا دون أن يكون هذا العمل هو مصدر رزقه الحقيقى وقت استحقاق هذه المزايا .

المبحث الرابع

الحقوق التأمينية

الناشئة عن تأمين المرض

تناول المشرع هذه الحقوق فى الفصل الثانى من الباب الخامس من القانون ٧٩ لسنة ١٩٧٥ في شأن التأمين الاجتماعى الذى تناول فيه تأمين المرض . وذلك فى المواد من ٧٨ حتى ٨٠ منه . ويقصد بهذه الحقوق ما يشمل علاج المستفيد من هذا التأمين وتقديم الرعاية الطبية له وكذلك التعويض الذى يمنح له لكى يحل محل الأجر الذى يفقده نتيجة توقفه عن العمل بسبب الخطر المؤمن منه . أى أن المستفيد يتمتع بنوعين من الرعاية . العلاج والرعاية الطبية والمعونة المالية المؤقتة . ولما كان هذا النوعان من الحقوق يتضمنان حماية تأمينية وهما من طبيعتين مختلفتين ، فإنه يجب الوقف على حقيقة كل منهما فى مطلب خاص به .

المطلب الأول

العلاج والرعاية الطبية

١ - تنظيم العلاج فى قانون التأمين الاجتماعى

الأصل هو قيام الهيئة العامة للتأمين الصحى بتقديم العلاج للمريض مباشرة عن طريق وحداتها العلاجية أو عن طريق من تتعاقد معهم من أصحاب المهن الطبية . وعلى هذا النحو نصت المادة ٨٦ من القانون ٧٩ لسنة ١٩٧٥ علي أنه " مع مراعاة حكم الفقرة الثالثة من المادة ٤٨ يكون علاج المصاب أو المريض ورعايته طبيا فى جهات العلاج التى تحددها له الهيئة العامة للتأمين الصحى . ولايجوز لهذه الهيئة أن تجرى ذلك العلاج أو تقدم الرعاية الطبية فى العيادات أو المصحات النوعية أو المستشفيات العامة أو المراكز المتخصصة الا بمقتضى اتفاقات خاصة تعقد لهذا الغرض . وتحدد هذه الاتفاقات الحد الأدنى لمستويات الخدمة الطبية وأجرها . ولايجوز أن يقل مستوى الخدمة الطبية فى هذه الحالة عن الحد الأدنى الذى يصدر به قرار من وزير الصحة بالاتفاق مع وزير التأمينات ، أما الفقرة الثالثة من المادة ٤٨ فقد نصت على أنه " يجوز لصاحب العمل علاج المصاب ورعايته طبيا متى صرحت له

الهيئة العامة للتأمين الصحى بذلك وفقا للشروط والأوضاع ال تي يصدر بها قرار من وزير الصحة بالاتفاق مع وزير التأمينات .

٢ - مشتملات العلاج والرعاية الطبية

يتحدد مضمون هذا العلاج وكذلك الرعاية بما يلى :

أ - الخدمة العاجية

يتضح من نص المادتين ٤٧ ، ٨٠ من القانون ٧٩ لسنة ١٩٧٥ أن الخدمة العلاجية تشمل الخدمة الطبية فى مختلف صورها وخدمة الاقامة بأمكنة العلاج وخدمة الانتقال وتشمل الخدمة الطبية التي يؤديها الممادس العام . والخدمة التى يؤديها كل من الاخصائى والجراح الى جانب ما قد يحتاجه المريض من خدمات زخرى مساعدة . كاعداد صور الأشعة واجراء البحوث الطبية والمعملية اللازمة واجراء العلاج الطبيعى . وتشمل الخدمة أيضا الاقامة بأماكن العلاج " المستشفى - الصحة " اذا ما كانت حالة المريض تتطلب ذلك . وتشمل الخدمة كذلك الانتقال من مكان العمل أو مكان الاقامة الى مكان العلاج بوسائل الانتقال العامة فاذا كانت حالة المريض تعجزه عن استعمال وسائل النقل العامة شملت

هذه الخدمة نفقات انتقاله بوسائل النقل الخاصة المناسبة الى مكان العلاج . وقد شمل نص المادة ٨٠ على ذلك " تتحمل الجهة المختصة بصرف تعويض الأجر مصاريف انتقال المريض بوسائل الانتقال العادية من محل الاقامة الى مكان العلاج اذا كان يقع خارج المدينة التى يقيم بها وبوسائل الانتقال الخاصة متى قرر الطبيب المعالج أن حالة المريض الصحية لاتسمح باستعمال وسائل الانتقال العامة .

ب - المستلزمات العلاجية :

يقصد بها الأدوية والأطراف والأجهزة الصناعية التعويضية وكذلك الأدوية . سواء ما يعرف منها داخل المستشفى أو خارجها . وأما بخصوص الأطراف الصناعية والأجهزة فقد أحال المشرع فى نص المادة ٤٧ من هذا القانون الى صدور قرار من وزير ال صحة بالاتفاق مع وزير التأمينات [١]، وقد نصت المادة ٢ من قرار وزير الصحة رقم ١٤١ لسنة ١٩٧٦ على أن " تقوم الهيئة العامة للتأمين الصحى بصرف الأجهزة التعويضية اللازمة للمنتفعين اذا قرر طبيب الهيئة أن من شأن صرفها معاونة المريض أو المصاب على آداء عمله الأصلى أو أداء أى عمل آخر مناسب لحالته أو قضاء حاجاته . أما

(١) صدر قرار وزير الصحة ١٤١ لسنة ١٩٧٦ ونشر بالوقائع الرسمية فى ١٩٧٦/١٠/١.

نص المـادة ٣ من ذات القرار فنص على أن " تقوم الهيئة العامة للتأمين الصحى بصرف الأجهزة الأتى بيانها وفقا للمواصفات التي تقررها ويشترط استقرار حالة المريض الصحية وعدم تعارض تركيب الجهاز مع تلك الحالة .

أ - الأجهزة التعويضية للعيوب " النظارات بأنواعها - العيون الصناعية - العدسات اللاصقة " .

ب - الأجهزة التعويضية للاسنان " الطقم الكامل - التركيبات الجزئية " .

ج - الأجهزة التعويضية للجراحة والعظام " أجهزة سانده للعمود الفقرى والأطراف - أحزمه سانده - العكاكيز والعصى بأنواعها الكراسى المتحركة بأنواعها - الأجهزة الخاصة بتفرطح القدمين بدرجة تفيد العامل على أداء العمل .

د - أجهزة الشلل للأطراف السفلى .

هـ - الأجهزة التعويضية للأذن " سماعات الأذن " .

و - الشعر المستعار " الباركة " بالنسبة للأناث .

المطلب الثانى

المعونة المالية المؤقتة

" تعويض الأجـــــــر "

النص التشريعى :

تناول المشرع النص على تعويض الأجر فى المادتين ٧٨ ، ٧٩ من قانون التأمين الاجتماعيفجاء نص المادة ٧٨ على زنه " اذا حال المرض بين المؤمن عليه وبين أداء عمله تلتزم الجهة المختصة بصرف تعويض الأجر أن تؤدى له خلال فترة مرضه تعويضا يعادل ٧٥٪ من أجره اليومى المسدد عنه الاشتراكات لمدة تسعين يوما وتزاد بعدها الى مايعدل ٨٥٪ من الأجر المذكور . ويشترط ألا يقل التعويض فى جميع الأحوال عن الحد الأدنى المقرر قانونا للأجر . ويستمر صرف ذلك التعويض طوال مدة مرضه أو حتى ثبوت العجز الكامل أو حدوث الوفاة بحيث لا تجاوز مدة ١٨٠ يوما فى السنة الميلادية الواحدة . واستثناء من الأحكام المتقدم يمنح المريضي بمرض الدرن أو الجزام أو مرض عقلى أو أحد الأمراض المزمنة تعويضا يعادل أجره كاملا طوال مدة مرضه الى أن يشفى أو تستقر

حالته استقرارا يمكنه من العودة الى مباشرة عمله أو يتبين عجزه عجزا كاملا . وتحدد الأمراض المزمنة المشسار اليها فى الفقرة السابقة بقرار من وزير الصحة بالاتفاق مع وزير القوى العاملة . ويجوز للجهة الملتزمة بتعويض الأجر أن تقرر وقف صرفه عن المدة التي يخالف المؤمن عليه تعليمات العلاج " ثم جاء نص المادة ٧٩ من ذات القانون " تستحق المؤمن عليها فى حالة الحمل والوضع تعويضا عن الأجر يعادل ٧٥٪ من الأجر المشار اليه فى الفقرة الأولى من المادة ٧٨ تؤديه الجهة المختصة بصرف تعويض الأجر وذلك عن مدة أجازة الحمل والوضع المنصوص عليها فى قوانين العمل أو نظام العاملين بالدولة أو القطاع العام بحسب الأحوال **بشرط ألا تقل عن مدة اشتراكها فى التأمين عن عشرة أشهر " .**

يتضح من هذا التشريع سالف الذكر أن هناك تعويض عن الأجر فى حالة المرض وكذلك فى حالة الحمل والوضع وبالتالى لابد من وضع الأحكام التفصيلية لهذه المزايا التأمينية . ومدى جواز الجمع بين هذا التعويض المالى والحق فى الأجر . وذلك على النحو التالى:

أولا : تعويض الأجر فى حالة المرض

أ - مدة التعويض :

يتضح من نص المادة ٧٨ سالف الذكر أن المشرع وضع حد

أقصى لمدة التعويض وهى ١٨٠ يوما خلال السنة . وتحسب السنة بالتاريخ الميلادى ، أى أن الحد الأقصى للمدة التي يدفع عنها التعويض تحسب على أساس السنة الميلادية التي تبدأ من يناير وتنتهى في ديسمبر ، وليس سنة تبدأ من يوم العجز عن العمل [١].

فإذا امتدت مدة العجز للعامل خلال سنتين ميلاديتين ، فيجوز أن تزيد المدة التى تدفع عنها المعونة المالية عن ١٨٠ يوما بشرط ألا تزيد مدة العجز الواقعة فى أى من هاتين السنتين عن مدة الـ ١٨٠ يوما . ولكن المشرع استثنى من هذا الحد الأقصى فى الفقرة الثانية من المادة ٧٨ سالفة الذكر المريض بالدرن والمرض العقلى أو أحد الأمراض المزمنة . فيدفع التعويض عن الأجر طوال مدة هذا المرض دون التقيد بذلك الحد الأقصى . ويستحق التعويض ابتداء من اليوم الذى يثبت فيه عدم القدرة على العمل بسبب المرض . وتتحدد نهاية استحقهاقها أو عدم قيام هذا الحد أصلا بتاريخ شفاء المريض على نحو يستطيع معه مباشرة عمله . أو تاريخ ثبوت عجزه عن العمل عجزا كاملا . أو تاريخ وفاته . ومرجع ذلك زنه فى حالة الشفاء يعود العامل الى عمله بحيث يبدأ من جديد استحقاقه للأجر . أما فى حالة العجز الكامل . فالعامل ينتقل من تاريخ ثبوت عجزه من تأمين

(١) راجع د/ مصطفى الجمال ، المرجع السابق ص ١٦٠ الموجز فى التأمينات الاجتماعية عام ١٩٨٩.

المرضي الى تأمين العجز وسوف نتعرض له تباعا .

ب - مقدار التعويض :

حدد المشرع التعويض بمقدار ٧٥٪ من الأجر اليومى خلال مدة التسعين يوما الأولى من المرض . واشترط ألا يقل مقدار التعويض عن الحد الأدنى للأجر . فإذا زادت المدة عن تسعين يوما زادت نسبة التعويض للتكن ٨٥٪ من هذا الأجر . ولا ينطبق هذا المقدار على المريض بالدرن أو المرض العقلى أو المرض المزمن فهؤلاء يتقاضون كامل الأجر ، والأجر الذى يحسب على أساسه هذا المقدار هو الذى يسدد عنه اشتراك التأمين [١]. وإذا تصادف وجود أجر يستحق عنه اشتراك فى الشهر السابق على المرض . كما لو كان فى أجازة ، أو كان فى حالة توقف عن العمل بسبب اصابة العمل ففى هذه الحالة يؤخذ بآخر أجر استحق عنه اشتراك .

ثانيا : تعويض الأجر فى حالة الحمل والوضع

أحال المشرع فى المادة ٧٩ من قانون التأمين الاجتماعى الى قانون العمل فى خصوص التعويض عن مدة الحمل والوضع [١]، وقدر المشرع ٧٥٪ من الأجر الذى سدد عنه الاشتراك . واذا صادفت بداية

(١) راجع المادة ١٣١ من قانون التأمين الاجتماعى حساب الاشتراك على أساس أجر شهر يناير من كل سنة .

أجازة الحمل والوضع فترة انقطاع عن العمل لا تستحق عنها أجرا . كما لو كانت فى أجازة مرضية أو فى حالة بطالة فانها تستحق التعويض محسوبا كما سبق القول على أساس آخر أجر سدد عن الاشتراك . ومن المعلوم من أجازة الحمل للعاملية من عشرة أيام سابقة على الوضع واذا زادت المدة وتأخر الوضع عن ذلك فلا تستحق العاملية تعويضا عن الأجر . وأجازة الوضع أربعين يوما تستحق العاملة عنها التعويض الكامل . وبالتالى يمكن القول أن المدة التي تستحق عنها العاملة تعويضا عن الأجر جملة خمسون يوما .

ثالثا: مدى جواز الجمع بين التعويض المالى والحق فى الأجر

نصت المادة ٨١ من قانون التأمين الاجتماعى على أه " لاتخل أحكام هذا التأمين بما يكون للمصاب أو المريض من حقوق مقرر بمقتضى القوانين أو النظم الخاصة أو العقود المشتركة أو الاتفاقات أو غيرها فيما يتعلق بتعويض الأجر ومستويات الخدمة وذلك بالنسبة للقدر الزائد عن الحقوق المقررة فى هذا التأمين " . ولقد سبق أن رأينا أن التعويض يحل محل التزام رب العمل الذى ينص عليه قانون العمل بدفع الأجر خلال مدة المرض أو أجازة الحمل أو الوضع ابتداء من تاريخ انتفاع عمال المنشأة بتأمين المرض غير أن

هذه الحلول لا يمنع أن يكون رب العمل ملتزما بدفع الأجر أو جزء منه للعامل أثناء هذه الفترة بموجب عقد عمل فردى أو اتفاق جماعى أو لائحة العمل . وهنايثور التساؤل ما مدى جواز الجمع بين التعويض والأجر المستحق قبل صاحب العمل ؟

فى واقع الأمر يجب التفرقة بين فرضين الفرض الأول : اذا كان سند التزام صاحب العمل بالأجر عن مدة المرض أو الحمل أو الوضع عقدا أو اتفاق جماعى أو لائحة سابقا على انتفاع عمال المنشأة بتأمين المرض والفرض الثانى : ما اذا كان هذا السند لاحقا على هذا الانتفاع ففي الحالة الأولى : اذا كان سند الالتزام بالأجر عن مدة المرض سابقا على انتفاع عمال المنشأة بتأمين المرض . وحيث يكون التزام صاحب العمل بدفع جزء من الأجر قائما وفقا لقانون العمل ذاته . فمن الواضح أن هذا السند لا يكون له من أثر الا فيما زاد من التزام رب العمل بالأجر وفقا لهذا السند عما يلتزم به وفقا لقانون العمل . فإذا ما أصبح عمال المنشأة من بعد منتفعين بتأمين المرض . فان التعويض يحل محل التزام رب العمل الذى يقرره قانون العمل - ولا يحل محل الزيادة التي يقرر السند المذكور عقد فرديا كان أو اتفاقا جماعيا أو لائحة . ولذلك يمكن القول بجواز الجمع

بين الزيادة المذكورة وبين التعويض فى الحدود التي لا يتجاوز فيها التعويض مضافا اليه زيادة الأجر الحد الذى ينص عليه العقد أو الاتفاق الجماعى أو اللائحة . فاذا كان العقد أو الاتفاق الجماعى أو كانت اللائحة تنص على استحقاق العامل ٨٥٪ من الأجر أثناء المرض أيا كانت مدته . فان هذا النص يكون من شأنه زيادة التزام رب العمل عما يلزمه بعه قانون العمال وهو ٧٥٪ من الأجر عن التسعين يوما الأولى . كما يكون من شأنه انشاء التزام لا يوجبه قانون العمل بد فع ٨٥٪ من الأجر بعد هذه المدة . فاذا ماصار العامل منتفعا بتأمين المرض أصبح مستحقا لتعويض يعادل ٧٥٪ من الأجر عن التسعين يوما الولى ، ٨٥٪ من الأجر عن التسعين يوما التالية . ولذلك فالعامل من حقه فى هذه الحالة مطالبة صاحب العمل بما يزيد من الأجر الذى يحدده العقد أو الاتفاق الجماعى أو اللائحة عما يستحق له وفقا لقانون التأمين الاجتماعى بشرط ألا يتجاوز التعويض مضافا اليه الزيادة ٨٥٪ من الأجر . وعلى هذا النحو فان الجمع المذكور يكون فى حدود ١٠٪ فقط خلال التسعين يوما الأولى ، أما بعد هذه المدة الأخيرة فينتهى التعويض ويصبح الأجر وحده مستحقا للعامل بنسبة ٨٥٪ وفقا للعقد أما لاتفاق الجماعى أو اللائحة . أما فى الحالة الثانية . اذا كان سند الالتزام

بالأجر عن مدة المرض ومافى حكمها لاحقا على انتفاع عمال المنشأة بتأمين المرض . فيكون رب العمل قد التزم بما يحدده هذا السندمن أجر دون نظر الى التزام الهيئة المختصة بالتعويض وبالاضافة اليه مالم يتضح من هذا السند غير ذلك . ولذلك فلا يكون هناك قيد . على الجمع بين الأجر والتعويض . فيكون للعامل حق فى التعويض وفقا لقانون التأمين الاجتماعى . وحق الأجر الذى يحدده عقد العمل أو الاتفاق الجماعى أو اللائحة برمته .

الفصل الثانى

تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة

تمهيد :

لما كانت قدرة الشخص على العمل ترتبط بالسن . فكلما تقدم بالسن نفذت قدرته على العمل . الا أن نفاذ هذه القدرة لا يرتبط بالسن وحده . فالانسان في حياته معرض لنفاذ هذه القدرة بالوفاة أو العجز حتى قبل بلوغ السن القانونية . ومن ثم كان المشرع المصرى حصيفا فى مد المظلة التأمينية للفئات العاملة وأصحاب الأعمال والنظم المكملة للنظام الأساسى لقانون التأمين الاجتماعى بأن جعل هذا التأمين شاملا للمخاطر الثلاثة وهى : الشيخوخة والعجز والوفاة . ولقد راعى المشرع العامل أو المؤمن عليه المستفيد من هذا التأمين أو خلفه من بعده . ففى حالة الشيخوخة خول المؤمن عليه الحق فى المعاش الدائم اذا توافرت شروط معينة أو الحق فى تعويض دفعة واحدة فى حالة عدم توافر شروط هذا المعاش الدائم .. وكذلك الحال فى حالة العجز الدائم أو الجزئى وأمعن المشرع فى الحماية التأمينية فقرر معاشا دائما للمستحقين عن المؤمن عليه المتوفى . ومن ثم تكون خطة البحث فى هذا الفصل منقسمة الى مبحثين : يتناول المبحث الأول : الحق فى المعاش . ويتناول الثانى : الحق فى تعويض الدفعة الواحدة والحقوق الاضافية . على النحو التالى :

المبحث الأول

الحق فى المعاش

النص التشريعى

نصت المادة ١٨ من قانون التأمين الاجتماعى على الحق فى المعاش سواء فى حالة الشيخوخة أو العجز أو الوفاة وذلك ببيان حالات استحقاق المعاش على أنه يستحق المعاش فى الأحوال الآتية:

١- انتهاء خدمة المؤمن عليه ببلوغه سن التقاعد المنصوص عليه بنظم التوظف المعامل به أو لبلوغه سن الستين بالنسبة للمؤمن عليهم المنصوص بالبندين ب ، ج من المادة ٢ وذلك متى كانت مدة اشتراكه فى التأمين ١٢٠ شهرا على الأقل .

٢ - انتهاء خدمة المؤمن عليه للفصل بقرار من رئيس الجمهورية أو بسبب الغاء الوظيفة بالنسبة للمؤمن عليهم المنصوص عليهم بالبند أ من المادة ٢ وذلك متى كانت مدة اشتراكه فى التأمين ١٨٠ شهرا على الأقل .

٣ - انتهاء خدمة المؤمن عليه للوفاة أو العجز الكامل أو

العجز الجزئي المستديم متى ثبت عدم وجود عمل آخر له لدى صاحب العمل وذلك أيا كانت مدة اشتراكه فى التأمين . وعدم وجود عمل آخر بقرار يصدر من لجنة مشكلة بقرار من وزير التأمينات بالاتفاق مع الوزراء المختصين ويكون من بين أعضائها ممثل عن التنظيم النقابى أو العاملين بحسب الأحوال وممثل عن الهيئة المختصة . ويحدد القرار قواعد واجراءات عمل اللجنة . ويستثنى من شرط عدم وجود عمل آخر فى الحالات التي يصدر بها قرار من وزير التأمينات بناء على اقتراح مجلس الادارة .

٤ - وفاة المؤمن عليه أو ثبوت عجزه عجزا كاملا خلال سنة من تاريخ انتهاء خدمته وبشرط عدم تجاوزه السن المنصوص عليه فى البند أ أو عدم صرفه القيمة النقدية لتعويض الدفعة الواحدة وذلك أيا كانت مدة اشتراكه فى التأمين .

٥ - انتهاء خدمة المؤمن عليه لغير الأسباب المنصوص عليها فى البنود ١ ، ٢ ، ٣ متى كانت مدة اشتراكه فى التأمين ٢٤٠ شهرا على الأقل .

٦ - وفاة المؤمن عليه أو ثبوت عجزه الكامل بعد انقضاء سنة من تاريخ انتهاء خدمته أو بلوغه سن الستين بعد انتهاء خدمته متى

كانت مدة اشتراكه فى التأمين ١٢٠ شهرا على الأقل . ولم يكن قد صرف القيمة النقدية لتعويض الدفعة الواحدة . ويسوى المعاش فى هذه الحالة على أساس مدة الاشتراك فى التأمين ويجوز تخفيض السن المنصوص عليها فى البند ١ بالنسبة للمؤمن عليهم العاملين فى الأعمال الصعبة أو الخطرة التي تحدد بقرار من رئيس الجمهورية بناء على ما يعرضه وزير التأمينات ويجب أن يتضمن هذا القرار ما يأتى :

أ - تحديد السن المذكورة بالنسبة لكل من تلك الأعمال .

ب - رفع النسب التي يحسب على أساسها المعاش بالقدر الذى يعوض المؤمن عليه عن تخفيض السن .

ج - زيادة نسبة الاشتراكات لمواجهة الأعباء الناتجة عن المزايا التي تتقرر للعاملين المشار اليهم وتحديد من يتحمل هذه الزيادة ".

يتضح من سياق هذا النص التشريعى أن المشرع حدد حالات استحقاق للمعاش فى ستة حالات ثلاثة منها لمعاش الشيخوخة وثلاثة أخرى لمعاش العجز والوفاة . كما أوضح شروط استحقاق هذا

المعاش وكيفية تقديره . أى كيف يتم حساب المعاش ثم مصير المعاش بعد وفاة المؤمن عليه ومن ثم تكون خطة البحث فى هذا المبحث منقسمة الى أربعة مطالب هى المطلب الأول : استحقاق معاش الشيخوخة - المطلب الثانى : استحقاق معاش العجز أو الوفاة - المطلب الثالث : حساب المعاش على الأجر الأساسى والمتغير - المطلب الرابع : مصير المعاش بعد وفاة المؤمن عليه .

المطلب الأول

استحقاق معاش الشيخوخة

حالات وشروط الاستحقاق

يتضح مما سبق فى المادة ١٨ من قانون التأمين الاجتماعى أن معاش الشيخوخة يستحق فى الحالات الآتية :

١ - انتهاء خدمة المؤمن عليه لبلوغه سن التقاعدة :

جاء النص على ذلك فى الفقرة الأولى من المادة ١٨ سالفة الذكر وبامعان النظر فى تلك الفقرة نجد أن يشترط لاستحقاق المعاش توافر الشروط الآتية :

أ - انتهاء خدمة المؤمن عليه :

لما كان سبب استحقاق المعاش هو تعويض الأجر نقدا اشترط المشرع انتهاء خدمة المؤمن عليه وبالتالى حرمانه من الأجر حتى كون له الحق فى الحصول على المعاش[١] . وطبقا لنص المادة ٩٥ من القانون ٤٧ لسنة ١٩٧٨ لا يجوز من خدمة العامل بعد بلوغه سن الستين المقرره وذلك دون اخلال بقواعد قانون التأمين الاجتماعى وبمعان النظر فى قانون التأمين الاجتماعى نجد أن المادة ١٦٣ منه تعطى الحق للمؤمن عليه فى الاستمرار فى العمل أو الالتحاق بعمل جديد بعد بلوغه سن الستين لاستكمال المدة اللازمة لاستحقاق معاش الشيخوخة وذلك اذا كانت مدة اشتراكه فى التأمين مستعدة منها المدة التي أدى المؤمن عليه تكلفتها بالكامل لا تعطيه الحق فى المعاش . وهذا يعنى أنه اذا بلغ المؤمن عليه سن التقاعد ولكن لم يكتمل مدة اشتراكه التي تخوله حق الحصول على المعاش فان من حقه الاستمرار فى الخدمة لدى نفس صاحب العمل أو الالتحا بالخدمة لدى صاحب عمل جديد الى حين استكمال هذه المدة . ولقد استبعد المشرع المدة التي أدى عنها المنؤمن عليه المدة . ولقد استبعد المشرع المدة التي أدى عنها المؤمن عليه الاشتراكات كاملة

---

(١) راجع د/ السيد نايل ، دروس فى قانون التأمين الاجتماعى ص ٧٠ عام١٩٩١.

أى المستحقة عليه والمستحقة على صاحب العمل حتى تقدم هذه المدة الى مدة خدمته . والحكمة من استبعاد هذه المدة هى أنه لو استكمل المؤمن عليه المدة الموجبة للمعاش عن طريق الاستمرار فى العمل فانه يستفيد من المدد التي سدد تكلفتها بالكامل حيث يستطعي اقتضاء المكافأة أو التعويض المستحق عن مدة الخدمة السابقة بدلا من احتسابها فى المعاش[١]. والراجح أن حق العامل فى الاستمرار لدى نفس صاحب العمل الذى كان يعمل لديه قبل بلوغ سن التقاعد يقتصر على عقود العمل غير محددة المدة . أما اذا كان عقد العمل محدد المدة فلا يستفيد العامل من هذا الحكم طالما أنه ارتضى أن ينتهى عقده فى أجل معين لا يرتبط بسن التقاعد[٢].

ب - بلوغ سن التقاعد :

لقد أحال المشرع بالنسبة للمؤمن عليه العاملين بالجهاز الادارى للدولة والوحدات الاقتصادية وقطاع الأعمال الى نظم التوظف الخاص بهم فى تحديد سن الشخوخة ، والقاعدة العامة في هذه النظم أن سن الشيخوخة ستين سنة . ولكن هناك بعض القوانين الخاصة

(١) راجع د/ حسام الأهوانى ، المرجع السابق ، ص ٦٥.
(٢) راجع استئناف القاهرة الدعوى ١١٠٦ لسنة ٨٥ ق منشور فى موسوعة الفكهانى ص٢٦ رقم ٨.

بالنسبة لعلماء الأزهر وما في حكمهم [١] تجعل سن التقاعد خمس وستين عاما . أما بالنسبة للمؤمن عليهم المنصوص عليهم فى البندين ب و ج من المادة ٢ من قانون التأمين الاجتماعى وهم العاملين بالقطاع الخاص وما فى حكمهم فقد حدد المشرع صراحة سن التقاعد لهم بستين عاما . بحيث يقف سريان تأمين الشيخوخة ببلوغ هذه السن حتى ولو استمر المؤمن عليه بعمل بعد بلوغها طالما كان قد استوفى شروط الاستحقاق . غير أن المشرع أجاز تحقيق هذه السن بالنسبة لفئات معينة من العاملين فى أعمال خطر أو صعبة بقرار من رئيس الجمهورية بناء على عرض وزير التأمين . على أن يتضمن القرار الجمهورى تحديد هذه السن . ورفع النسب التي يحسب على أساسها المعاش وزيادة نسبة الاشتراكات لمواجهة الأعباء الناتجة عن المزايا التى تقرر لهؤلاء العاملين .

ج - مدة الاشتراك

جاء نص الفقرة الأخيرة من البند ١ من المادة ١٨ سالف الذكر " ... وذلك متى كانت مدة اشتراكه فى التأمين ١٢٠ شهرا على الأقل".

---

(١) صدر القانون ١٩ لسنة ١٩٧٣ خاص يرفع سن التقاعدة ٦٥ عاما للعلماء خريجى الأزهر وما فى حكمهم . ورفع سن التقاعد للقضاة الى ٦٨ عاما فى عام ٢٠٠٢.

من ثم يشترط لاستحقاق معاش الشيخوخة بلوغ مدة الاشتراك فى التأمين عشر سنوات " ١٢٠ شهرا " وتعتبر هذه المدة قصيرة جدا . وقد قصد المشرع من ذلك استفادة أكبر قدر ممكن من العاملين بمعاش الشيخوخة [١]. وتيسيرا من المشرع على هؤلاء المستفيدون من الحماية التأمينية قرر جبر كسور السنة الى سنة كاملة أيا كانت مدتها . اذا كان من شأن ذلك استحقاق المؤمن عليه للمعاش فلو اشترك المؤمن عليه فى التأمين لمدة تسع سنوات يوما واحد . فان هذا اليوم يجبر الى سنة . ويصبح مجموع اشتراكه عشر سنوات وبالتالى يستحق معاش الشيخوخة .

٢ - انتهاء خدمة المؤمن عليه بسبب الفصل بقرار جمهورى أو الغاء الوظيفة :

تواجه هذه الحالة انتهاء خدمة المؤمن عليه قبل سن التقاعد وذلك اما لالغاء الوظيفة أو صدور قرار من رئيس الجمهورية بالفصل من الخدمة باعتبار الرئيس الادارى الأعلى ، ونرى أن هذه الحالة قاصرة على العاملين فى القطاع الحكومى دون القطاع الخاص أو

---

(١) راجع د/ محمد نصر ، التأمينات الاجتماعية ١٩٨٤ ص ٣٢٦ ويرى مد حكم هذه الحالة الى القطاع الخاص على أساس تصور ألغاء الوظيفة فى نطاق قانون العمل وخصوصا مع أزدهار نشاط القطاع الخاص وجزبه لشركات استثمارية .

الاستثمارى ويشترط لاستحقاق المعاش فى هذه الحالة توافر الشروط الآتية :

أ - انتهاء خدمة المؤمن عليه :

يواجه هذا الغرض انتهاء الخدمة قبل الأوان المحدد لها على النحو الذى سبق بيانه وذلك اما بسبب الفصل بقرار من رئيس الجمهورية أو بسبب ألغاء الوظيفة . وهذا قاصر كما سبق القول على العاملين المدنيين بالدولة والوحدات الاقتصادية والعاملين بالقطاع العام (قطاع الأعمال) . ذلك أنه لا يتصور الغاء الوظيفة الا فى هذا المجال . كما أن رئيس الجمهورية يعتبر الرئيس الأعلى لهذه الهيئات الوظيفة ويمكن اصدار قرار بالفصل من هذه الخدمة الوظيفية دون اللجوء الى الطريق التأديبى .

ب - أن تكون مدة اشتراك المؤمن عليه ١٨٠ شهرا :

اشترط المشرع لاستحقاق معاش الشيخوخة فى حالة الفصل من الخدمة بقرار جمهورى أو بسبب الغاء الوظيفة بلوغ مدة اشتراك المؤمن عليه ١٨٠ شهرا . أى خمس عشرة سنة . وتجبر أيضا كسور السنة الى سنة كاملة اذا كان من شأن ذلك استحقاق المؤمن عليه للمعاش .

٣ - المعاش المبكر

تواجه هذه الحالة انتهاء خدمة المؤمن عليه بسبب الفصل التأديبى أو الاستقالة ويشترط لاستحقاق المعاش ما يلى :

أ - انتهاء خدمة المؤمن عليه

ب - ألا يكون سبب انتهاء الخدمة بلوغ سن التقاعد أو الفصل بقرار جمهورى أو الغاء الوظيفة أو وفاة المؤمن عليه أو عجزه .

ج - أن تبلغ مدة اشتراك المؤمن عليه فى التأمين ٢٤٠ شهرا " عشرين سنة " .

المطلب الثانى

استحقاق معاش العجز والوفاة

واجه المشرع استحقاق معاش العجز والوفاة فى أحوال ثلاثة كما سبق القول فى المادة ١٨ من قانون التأمين الاجتماعى . وأوضح فى هذه الحالات شروط استحقاق هذا المعاش . وسوف نعرض فيما يلى لحالات استحقاق هذا المعاش وشروطه على النحو التالى :

حالات استحقاق وشروط

أولا : انتهاء خدمة المؤمن عليه بسبب الوفاة أو العجز :

واجه المشرع هذه الحالة فى البند ٣ من نص الماد ١٨ من قانون التأمين الاجتماعى سالف الذكر . ويتضح من هذا النص أنه يشترط دون شروط استحقاق معاش الوفاة والعجز نتناولها على النحو التالى :

أ - أن يكون انتهاء الخدمة بسبب الوفاة أو العجز الكامل أو الجزئى :

أ - انتهاء الخدمة بسبب الوفاة :

لما كانت الوفاة حتما مقضيا على كل انسان . بل وهى نهاية الشخصية القانونية للانسان فانها تنتهى معها خدمة المؤمن عليه . ويستحق عن المؤمن عليه المستحقين لمعاش الوفاة المقصودة هنا هى الوفاة الحقيقية أي الموت يتوقف خلايا المخ عن العمل [(١)]، وقد تكون الوفاة حكمية . ويقصد بها الفقد . ويصدر بها حكم من القضاء باعتبار المفقود ميتا . طبقا لنصوص القانون المدنى والتي لا مجال للحديث عنها بالتوسع فى هذا المؤلف . فمجال دراستها هو

(١) راجع د/ حسام الأهوانى ، المرجع السابق ص ٧٢-٧٣.

المدخل لدراسة القانون . ويعتبر المفقود ميتا من تاريخ الحكم بفقده بالنسبة لحقوقة [١] أما بالنسبة لحقوق الغير فيتغير تاريخ الفقد هو تاريخ وفاتة حكما . وعندما نطبق هذه القواعد علي المستحق عن المفقود سوف يظلون محرومون من المعاش المستحق مدة أربع سنوات لأن المعول عليه هو تاريخ الحكم بالفقد ومن المعمول سلفا أنه لايصدر حكم بالفقد الا بمرور أربعة سنوات علي تاريخ الفقد . الا أن المشرع خرج علي هذا الأصل العام في التطبيق القانوني وقرر صرف أعانه شهرية للمستحقين تعادل ما يستحقونه عنه من معاش بافتراض وفاته اعتبارا من أول الشهر الذي فقد فيه الي أن يظهر حيا أو تثبيت وفاته حقيقة أو حكما . كما قرر في الماده ١٢٤ من قانون التأمين الاجتماعي باعتبار تاريخ الفقد هو تاريخ انتهاء الخدمة في تقدير جميع الحقوق المعاشية . واذا ظهر المؤمن عليه حيا . أي عاد المفقود حيا . فان ماتم صرفه للمستحقين يعتبر صحيحا اذا كان الفقد لا دخل لارادته فية كما لو كان قد فقد الذاكرة أو أسر في حالة الحرب فهذه ظروف قهرية لايمكنه فيها اخطار رب العمل وأسرتة بذلك وهذا يثبت من التحقيقات التي تجريها السلطات المختصة . واذا اتضح غير ذلك فان ما تم صرفة يعتبر دينا عليه وتطالبه به الهيئة المختصة .

(١) راجع د/ حسام الأهواني ، المرجع السابق ، ص ٧٤.

(ب) انتهاء الخدمة بسبب العجز :

يؤدي العجز الي انتهاء خدمة العامل . باعتبارات العمل يعتمد بصفة أساسية علي القدرة علي العمل سواء كان هذا العجز كاملا أو جزئيا

١- العجز الكامل :

يعتبر المؤمن عليه عاجزا كاملا اذا فقد القدرة علي العمل كليا في مهنتة الأصلية أو فقد القدرة علي الكسب بوجه عام . وكذلك من يصاب بأحد الامراض العقلية أو أحد الامراض المزمنة والمستعصية التي يصدر بتحديدها قرار من وزير التأمينات بالاتفاق مع وزير الضحة .فالمعمول علية في العجز الكامل هو استحالة مزاولة أي مهنة أو عمل يتكسب منه المؤمن علية وردت الحالات التي نص عليها القانون علي سبيل المثال وليس الحصر وقد استقر الرأي الراجح في الفقة [1] علي أن تقدير معيار العجز الكامل يؤخذ بالمعيار الشخصي أي يجب النظر الي ظروف الشخص نفسه .

---

(١) راجع د. الأهواني ، المرجع السابق ص ٧٩ ، د/ البرعى ص ٦٥٣.

٢- العجز الجزئي :

هو كل عجز من شأنه نقص قدرة المصاب بة علي العمل أو علي الكسب بوجة عام . ويستحق العاجز عجزا جزئيا مستديما المعاش متي ثبت عدة وجود عمل اخر له لدي صاحب العمل . وذلك أيا كانت مدة اشتراكه في التأمين . ويثبت عدم وجود عمل اخر بقرار من لجنة يصدر بتشكيلها قرار من وزير التأمينات بالاتفاق مع الوزير المختص (١).

٢- أن تبلغ مدة اشتراك المؤمن عليه ثلاثة أشهر متصلة أو ستة متقطعة وذلك اذا كان من غير الخاضعين لقوانين أو لوائح توظف أو الاتفاقات عمل جماعية أبرمت طبقا لقانون العمل ووافق عليها وزير التأمينات بناء علي عرض الهيئة المختصة علي قواعد تحديدها :

بداءة هذا الشرط خاص بالمؤمن عليهم غير الخاضعين لقوانين ولوائح توظيف أو لاتفاقات جماعية . والغرض منه هو تلاقي محاولة إساءة الاستغلال للتأمين في حالة عدم وجود قوانين ولوائح تحكمة . وبالتالي يصعب وجود الدليل علي قيام علاقة العمل وسريان التأمين . فاشتراط توافر مدة اشتراك معينة يؤدي الي

---

(١) صدر القرار ١٢٥٨ لسنة ١٩٨٠ لوزير التأمينات بالاتفاق مع وزير القوى العاملة .

الاطمـئنان الي قيـام دليل علي وجـود عـلاقـة العـمل وعلي جديتها[١].

ثانيا : وفاة المؤمن علية أو عجزه عجزا كاملا خلال سنة من تاريخ انتهاء مدته:

الغرض في هذه الحالة هو انتهاء مدة الخدمة دون توافر احدي حالات استحقاق المعاش . كما أن الوفاة أو العجز تم بعد فترة وجيزة من انتهاء الخدمة . ومن ثم فلو لم يكن المؤمن علية مستحقا لأي معاش في حالة العجز ولو لم يكن المستحقين عنه لهم الحق في الحصـول علي المـعـاش في حالة الوفـاة لأدي كل ذلك الي الاضرارية وبالمستحقين عنه ضررا بليغا . ورغبة من المشرع في توقي هذا الضرر قرر لهم استحقاق المعاش اذا توافرت الشروط التالية :

١- انتهاء خدمة المؤمن عليه دون أن يستحق معاش . ومعني هذا أن تنتهي خدمة المؤمن عليه دون استحقاق معاش الشيخوخة ودون استحقاق معاش العجز أو الوفاة : وكل ما يستحق للمؤمن عليه في هذه الحالة هو الحصول علي تعويض الدفعة الواحدة .

(١) راجع د/ سامي نجيب تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة الطبعة ٣ عام ١٩٨٠ ص ٦٢.

٢- أن يتوفي المؤمن علية أو يثبت عجزة عجزا كاملا خلال سنة من تاريخ انتهاء خدمته وقبل بلوغه سن التقاعد .

٣-ألا يكون المؤمن عليه قد صرف تعويض الدفعة الواحدة والحكمة من ذلك أنه اذا قام المؤمن عليه بصرف تعويض الدفعة الوحداة فعلا فان ذلك يعني أنه تخالص مع الهيئة المختصة بكافة مستحقاته عن مدة اشتراكه في التأمين . ومن ثم فلا يكون له الحق في المعاش .

٤-أن تبلغ مدة اشتراك المؤمن عليه في التأمين ثلاثة أشهر متصلة أو ستة أشهر متقطعة وذلك اذا كان من غير الخاضعين لقوانين أو لرائح توظف أو اتفاقات جماعية وافق علي قواعد وزير التأمينات

ثالثا : وفاة المؤمن عليه او عجزه كاملا بعد سنه من تاريخ انتهاء الخدمة :

لم يكتف المشرع بتقرير معاش للمؤمن عليه أو للمستحقين عنه في حالة وفاته أو عجزه عجز كاملا في خلال سنه من ترايخ انتهاء الخدمه . ولكنه مد الحمايه التامينية واستحدث حالة جديدة

لاستحقاق المعاش بالقانون ٩٣ لسنة ١٩٨٠ وذلك في حالة وفاة المؤمن عليه أو عجزه عجزا كاملا بعد مرور سنة علي انتهاء الخدمة . ولكن يشترط لاستحقاق المعاش الشروط التالية :

١- انتهاء خدمة المؤمن عليه دون الحصول علي معاش .

٢- ألا يكون المؤمن عليه قد صرف تعويض الدفعة الواحدة .

٣- أن تكون مدة اشتراك المؤمن عليه في التأمين ١٢٠ شهرا علي الاقل .

المطلب الثالث

حســــاب المعاش

تمهيد:

يقصد بحساب المعاش كيفية تسوية المعاش أو كيفية تقديره. ولما كان المشرع وضع قواعد لحساب المعاش علي الأجر الأساسي والأجر المتغير ووضع نظام لحساب معاش الشيخوخة ونظام أخر لمعاش العجز والوفاة .فقد بات لزاما علينا تفصيل ماذكر في فرعين متتالين : يتناول الفرع الأول : حساب معاش الشيخوخة . ويتناول الفرع الثاني : حساب معاش الوفاة والعجز علي النحو التالي :

الفرع الأول

حساب معاش الشيخوخة

تمهيد :

وضع المشرع نظاما لحساب هذا المعاش بأن جعله نسبة مئوية في متوسط الأجر الشهري للمؤمن عليه ويتم تحديد هذه النسبة بحيث ترتبط بمدة الاشتراك في التأمين . وتحسب كل سنة من سنوات الاشتراك بمعدل معين وقد وضع المشرع حدود قصوي وحدود دنيا لقيمة المعاش . وعلي ذلك فحساب هذا المعاش يوجب التعويض لبيان متوسط الأجر الشهري ومدة الاشتراك ومعدل حسابها من ناحية أخري . وأخيرا الحدود القصوي والدنيا لمعاش الشيخوخة وهذا ما سنعرضه تفصيلا علي النحو التالي :

١-متوسط الأجر الشهري :

نصت المادة ١٩ من قانون التأمين الاجتماعي علي أن يسوي معاش الشيخوخة علي أساس المتوسط الشهري لأجور المؤمن عليه التي أديت علي أساسها الاشتراكات خلال السنتين الأخرتين من مدة اشتراكه في التأمين . أو خلال مدة اشتراكه ان قلت عن ذلك

ويستثني من ذلك المعاشات المستحقة للمؤمن عليهم الموجودين بالخدمة في ١٩٧٥/٩/١ والذين كانوا يعملون بالقانون ٣٧ لسنة ١٩٢٩ فنحسبه علي اساس متوسط أجر الاشتراك الشهري خلال السنة الأخيرة اذا حقق لهم ذلك معاشا أفضل . ويراعي في حساب المتوسط الشهري للأجور ما يلي قواعد:

(أ) اعتبار الشهر الذي انتهت فيه الخدمة شهرا كاملا

(ب) اذا تخللت فترة متوسط حساب المعاش عن الاجر الأساسي مدد لم يحصل فيها المؤمن علية علي آجره عنها كله أو بعضه حسب المتوسط علي أساس كامل الأجر .

(ج) بالنسبه للعاملين بجهات لاتخضع فيها أجور العاملين للوائح التوظف يشترط ألا يجاوز متوسط الأجر الذي يربط علي اساسه المعاش ١٤٠٪ من متوسط الاجور في الخمس سنوات السابقة علي مدة المتوسط . وان قلت مدة اشتراك المؤمن عليه في التأمين عن خمس سنوات . فيراعي ألا يجاوز المتوسط الذي يربط علي اساسه المعاش متوسط السنوات السابقة مضاف اليه ٨٪ عن كل سنة .

(د) بالنسبة للعاملين الذين لاتسري عليهم القاعدة السابقة أي الخاضعين في تحديد أجورهم وترقياتهم للوائح توظف صادرة بناء علي قانون أو قرار من رئيس الجمهورية أو اتفاق جماعي ووافق وزير التأمينات علي قواعده . ويراعي في حساب متوسط أجورهم المتغير ألا يزيد علي ١٥٪ عن متوسط أجر السنة السابقة علي مدة المتوسط .

(هـ) في حالة صدور قوانين ترتب تعديل المعاش بالزيادة بأثر رجعي في الأجر في المستحق للمؤمن عليه أوصاحب المعاش بالجهاز الاداري للدولة أو بالقطاع العام فتكون التسوية للمعاش علي أساس الأجور المستحقة طبقا لهذه القوانين . وتصرف فروق المعاش اعتبارا من التاريخ الذي تحدده تلك القوانين لصرف هذه الفروق أو من تاريخ انتهاء الخدمة أيهما الحق . والخزانة العامه تتحمل الفرق بين المعاش الذي تمت تسويتة علي أساس الاجر المسدد عنه الاشتراك والمعاش الذي تمت تسويته علي أساس الأجر المستحق طبقا للقوانين المذكورة .

٢- مدة الاشتراك ومعدل حسابها :

يرتبط معاش الشيخوخه بمدة الاشتراك في التأمين أي بمدة

مساهمة المؤمن عليه في تمويله . والأصل هو حساب المعاش بواقع $\frac{١}{٤٥}$ من الأجر المتوسط عن كل سنه من سنوات الاشتراك بحيث يصل المعاش الي ٨٠٪ من متوسط الأجر اذا مابلغت مدة الاشتراك ٣٦ سنة وذلك مشروط بأن يكون المؤمن عليه أدي الاشتراكات عن هذه المدة كاملة . أما المدد التي يؤدي عنها صاحب العمل اشتراكة فقط دون أن يؤدي العامل حصته في الاشتراك فان المعاش يحسب بواقع $\frac{١}{٧٥}$ من الاجر المتوسط آي بواقع ٦٠٪ من معدل الـ $\frac{١}{٤٥}$ ويجبر كسر السنة الي سنه كامله اذا كان من شأن ذلك استحقاق المؤمن عليه للمعاش . ويجبر كذلك كسر الشهر الي شهر في مجموع حساب مدد الاشتراك . وسوف نعرض فيما الاشتراك :

(أ) العدد المحسوب كل سنة بـ $\frac{١}{٤٥}$ من متوسط الأجر :

١-مدة الاشتراك الفعلي في تأمين الشيخوخة والعجز والوفاه طبقا لقوانين التأمين والمعاشات السابقة أو الحالية .

٢- المدة التي ضمت لمدة اشتراك المؤمن عليه بناء علي طلبه .

٣- مدد البعثات العلمية الرسمية التي تلي التعليم الجامعي أو العالي الجائز حسابها ضمن مدة الخدمة التي روعيت في حساب الأجر .

كل ذلك مشروط بالا يكون المؤمن علية قد صرف عنها حقوقه التأمينية [١].

(ب) المدد المحسوبة كل سنة منها $\frac{١}{٧٥}$ من متوسط الأجر :

١- المدد السابقة علي تاريخ بدء الانتفاع بقوانين والمعاشات أو التامينات الاجتماعية .

٢- المدد التي قضيت باحدي الوظائف الدائمه أو المؤقتة أو علي درجات شخصية أو باليومية أو بمكافأة أو بمربوط ثابت أو خارج الهيئة أو علي اعتمادات الباب الثالث المدرج بالموازنه العامة او في الموارنات التي كانت ملحقة بها . أو في الجامعات أو الجامع الأزهر أو المعاهد الدينية أو وزارة الأوقاف أو المجالس البلدية أو مجالس المديريات أو ادارة النقل العام لمنطقة الاسكندرية وذلك بالنسبة للمؤمن عليهم الآتي بيانهم :

(أ) المؤمن عليهم الذين انتهت خدمتهم لهذه الوظائف قبل

(١) راجع المادة ٢١ من قانون التأمين الاجتماعى ٧٩ لسنة ١٩٧٥.

الانتفاع بقانون التأمين والمعاشات رقم ٣٩٤ لسنة ١٩٥٦ أو بالقانون ٣٦ لسنة ١٩٦٠ أو القانون ٣٧ لسنة ١٩٦٠ . راذا كان المؤمن علية قد صرف عنها مكافأة فيتعين ردها دفعة واحدة نقدا مضاف اليها ريع استثمار بواقع ٤ر٥ ٪ سنويا من تاريخ الصرف حتي تاريخ الأداء . وتلتزم الخزانة العامه بقيمة الحقوق الناتجة عن حساب هذه المدد .

(ب) المؤمن عليهم الذين انتهت خدمتهم بهذه الوظائف في ظل العمل بالقوانين المشار اليها بالنبند السابق وردت لهم اشتراكات التأمين والمعاشات عن هذه المدة ويشترط لحساب هذه المدد أن يكون المؤمن عليه قد أعيد للخدمة بالجهاز الاداري للدولة أو الهيئات العامة أو وحدات القطاع العام .

(ج) مدد الاعارة الخارجية والاجازات الاستثنائية والاجازات الدراسية بدون أجر التي قضيت قبل تاريخ العمل بهذا القانون . وذلك بالنسبة لمن كانوا معاملين لقوانين التأمين والمعاشات .

(د) المدد التي قضاها المؤمن عليه الأجنبي باحدي الوظائف التي كانت لتخضع لقوانين ولم يكن معاملا خلالها لهذه القوانين . ويجوز طلب تعديل معدل حساب المدد المحسولة بـ $\frac{١}{٧٥}$ الي $\frac{١}{٤٥}$

بشرط أداء المبالغ المطلوبة طبقا للجدول رقم ٤ الملحق بهذا القانون [١] .

٣- الحد الأقصي ولأدني لمعاش الشيخوخة :

(أ) الحد الأقصي لمعاش الشيخوخة :

القاعدة العامه :

وضع المشرع حدا أقصي نسبي لمعاش الشيخوخة المستحق للمؤمن عليه سواء حسب علي أساس الاجر الاساسي أو علي أساس الاجر المتغير وهو ٨٠ ٪ من الاجر المتوسط . كما وضع المشرع حدا أقصي رقمي لمعاش المحسوب علي أساس الأجر الأساسي وهو الا يتجاوز ٢٠٠ جنيها شهريا .

استثناء علي القاعدة العامة :

يستثني من الحد الأقصي النسبي الحلات الآتية [٢]

أ- المعاش التي تقل قيمتها عن خمسين جنيها شهريا يكون حدها الأقصي ١٠٠٪ من أجرالتسرية أو خمسين جنيها شهريا أيهما أقل .

---

(١) راجع المادة ٣٣ من قانون التأمين الاجتماعى ٧٩ لسنة ١٩٧٥.
(٢) راجع المادة ٢٠ من قانون التأمين الاجتماعى ٧٩ لسنة ١٩٧٥.

ب- المعاشات التي تنص القوانين أو القرارات الصادرة تنفيذا لها بتسويتها علي غير الأجر المنصوص علية في قانون التأمين الاجتماعي يكون حدها الأقصي ١٠٠٪ من أجر المؤمن علية الأخير أو الإجر الذي استحقة مضافا الية البدلات وغيرها مما اعتبر جزءا من اجر الاشتراك . ويقصد بهذا الاستثناء رفع الحد الأقصي امعاشات المؤمن عليهم العاملين بكوادر خاصة .

ج - بالنسبة للعاملين فى الأعماالل الخطرة أو الصعبة قد سبق أنه يجوز لرئيس الجمهورية بناء على عرض من وزير التأمينات الاجتماعية تخفيض سن التقاعد لهم . فيكون الحد الأقصى للمعاش المستحق لهم ١٠٠٪ من أجر اشتراك المؤمن عليه الأخير .

ب - الحد الأدنى لمعاش الشيخوخة :

وضع المشرع حد أدنى نسبى لمعاش الشيخوخة بألا يقل عن ٥٠٪ من الأجر الأساسى أو المتغير الذى تم تسوية المعاش على أساسه . فإن قلت قيمة المعاش عن هذا الحد رفع الى ٥٠٪ بشرط أن تبلغ مدة الاشتراك فى التأمين ٢٤٠ شهرا على الأقل . وبالاضافة الى الحد الأدنى النسبى وضع المشرع حد أدنى رقمى وهو ألا يقل هذا المعاش عن ٢٠ جنيها شهريا .

حساب المعاش المبكر

سبق أن أسلفنا أن المعاش المبكر يكون فى حالة انتهاء خدمة المؤمن عليه بالفصل التأديبى أو الاستقالة متى تجاوزت مدة اشتراكه فى التأمين ١٩ عام . ويتم تحديد وحساب المعاش بذات قواعد حساب معاش الشيخوخة ولكن هناك بعض القواعد الخاصة بهذا المعاش نذكرها فيما يلى :

١ - يتم حساب المعاشا المبكر كما لو كنا بصدد حساب معاش الشيخوخة ثم يتم تخفيضه بنسبة تقدر تبعا لسن المؤمن عليه فى تاريخ استحقاق الصرف وذلك طبقا للجدول رقم ٨ المرافق لهذا القانون . وهذا الجدول يتضمن ثلاث نسب اذا كان السن فى تاريخ الاستحقاق أقل من ٤٥ يخفض الى ١٥٪ واذا كان السن ٤٥ وأقل من ٥٠ يخفض معاشه بنسبة ١٠٪ من كان سنه ٥٠ سنة وأقلز من ٥٥ سنر يخفض معاشه بنسبة ٥٪ .

ويلاحظ على هذه ال نسب أن صاحب المعاش الذى يكون سنة ٥٥ لا يخفض معاشه . وكأن المشرع يخفض سن التقاعد اذن بـ٥٥ عاما[١]، وقد أجاز المشرع الغاء أو تخفيض هذه النسب السابقة بالنسبة للعاملين بالأعمال الخطرة أو الصعبة . وذلك طبقا للقواعد

(١) راجع د/ السيد نايل ، المرجع السابق ص ٩٦.

التي يتضمنها قرار رئيس الجمهورية الذى يصدر فى شأن تخفيض سن التقاعد للعاملين في تلك الأعمال . ولا يسرى فى شأن هذا المعاش قواعد الحد الأقصى والحد الأدنى .

الفرع الثانى

حساب معاش العجز والوفاة

نظم المشرع حساب معاش العجز والوفاة بأحكام خاصة . وذلك امعانا منه فى حماية المؤمن عليه من منظور أن العجز والوفاة من المخاطر التي يستحيل التنبؤ بها . ولذلك لم يشترط المشرع ضرورة أن يكون المؤمن عليه له مدة اشتراك معينة فى التأمين . وسوف نعرض فيما يلى لهذه الأحكام على النحو التالى :

١ - يتم حساب معاش العجز الوفاة على أساس المتوسط ال شهرى للأجور التى أديت على أساسها الاشتراكات خلال السنة الأخيرة من مدة الاشتراك فى التأمين أو خلال مدة الاشتراك فى التأمين ان قلت عن ذلك . ولاشك أن حساب متوسط الأجر الشهرى خلال السنة الأخيرة يزيد على متوسط الأجر خلال السنتين الأخيرتين وما لذلك من تأثير فى حساب المعاش .

٢ - حدد المشرع الحدى الأدنى لهذا المعاش بنسبة ٦٥٪ من متوسط الأجر الشهرى الذى سدد على أساسه الاشتراك خلال السنة الأخيرة من مدة الاشتراك فى التأمين .

٣ - تضاف مدة افتراضية لمدة الاشتراك فى التأمين مقدارها ثلاث سنوات بشرط ألا تزيد على المدة الباقية لبلوغ المؤمن عليه سن التقاعد . فاذا كان المؤمن عليه يبلغ هذه السن فلا يضاف اليه مدة . أما اذا كان يبلغ ٥٨ عاما فلا يضاف اليه الا المدة الضرورية لبلوغه سن الستين . فاذا قل المعاش بعد اضافة هذه المدة عن ٥٠٪ من متوسط الأجر الشهرى الذى سوى على أساس المعاش فان المشرع قد قرر أنه يرفع الى ٦٥٪ من قيمة متوسط الأجر الشهرى . اذا جاوز المعاش الشهرى بعد اضافة المدة الاضافية وهى ثلاث سنوات كما سبق القول نسبة ٥٠٪ يضاف نصف الفرق بين هذه المدة وبين الحد الأقصى النسبى للمعاش وهو ٨٠٪ . فإذا بلغت نسبة معاش العجز والوفاة ٦٠٪ من المتوسط الشهرى لأجر المعاش . فإنه يزاد بنصف الفرق بينه وبين الحد الأقصى بنسبة ١٠٪ ويحصل المؤمن عليه فى هذا الغرض على معاش بنسبة ٧٠٪ من قيمة متوسط الأجر الشهرى الذى يسوى على أساسه [١].

---

(١) أنظر كتاب العمل محمد حامد الصياد ملحق مجلة العمل العدد٤٦٧ أبريل عام ٢٠٠٠ (توزيع المعاش عن الأجرين الأساسى والمتغير فى قانون التأمين الاجتماعى الجزء الأول ص ٤-٦.

المطلب الرابع

مصير الحق فى المعاش بعد وفاة صاحبه

تمهيد

تناول المشرع بالتنظيم التشريعى فى المواد من ١٠٤ الى ١١٦ من قانون التأمين الاجتماعى مصير الحق فى المعاش بعد وفاة صاحبه متضمنا المستحقون عنه وشروط هذا الاستحقاق . ثم كيفية توزيع المعاش حسب الأنصبة الواردة بالجدول رقم ٢ الملحق بهذا القانون . وأخيرا حالات وقف المعاش وقطعه ثم اعادته بعد الوقف - ومن ثم تأتى خطة البحث فى هذا المطلب . منقسمة الى ثلاثة فروع . يتناول الفرع الأول المستحقون للمعاش بعد وفاة صاحبه . يتناول الفرع الثانى كيفية توزيع المعاش . ويتناول الفرع الثالث : حالات وقف المعاشس وقطعه ثم اعادته بعد الوقف . وذلك على النحو التالى:

الفرع الأول

المستحقون للمعاش

النص التشريعي :

نصت المادة ١٠٤ من قانون التأمين الاجتماعي على أنه " اذا توفى المؤمن عليه أو صاحب المعاش كان للمستحقين عنه الحق فى تقاضى معاش وفقا للأنصبة والأحكام المقررة بالجدول رقم ٣ المرفق من أول الشهر الذى حدثت فيه الوفاة ".

يتضح من هذا النص سالف الذكر أن المشرع أحال الى الجدول المرافق لهذا القانون رقم ٣ فى تحديد الفئات التي تستحق المعاش خلفا عن صاحبه . وهم الأرملة - المطلقة - الزوج - الأبناء - البنات -- الوالدين والأخوة والأخوات الذين تتوافر فيهم شروط استحقاق المعاش فى تاريخ وفاة صاحب المعاش . ومما يجب الاشارة اليه فى هذا المقام أن المشسرع أحال بخصوص أنصبة المستحقين الى الجدول رقم ٣ الملحق بهذا القانون خرج على قواعد الشريعة الاسلامية من حيث قاعدة الأنصبة الشرعية وقاعدة اعطاء الذكر ضعف الأنثيين وقاعدة وجود مانع للارث . ولعل هذا الخروج له ما

يبرره فى رأينا . اذ أن المعاش المخلف عن المورث ليس تركة . وانما هو حق ناشئ عن نص قانون التأمين الاجتماعى . وبالتالى لا يدخل فى عناصر التركة ويظل بمنأى عن تطبيق قواعد الميراث ويترتب على هذه النتيجة . أنه لا يجوز لدائنى التركة الحجز على المعاش واقتضاء ديونهم منه . وسوف نعرض فيما يلى لهذه الفئات المستحقة وشروط هذا الاستحقاق فيما يلى :

١ - الأرملة :

يقصد بالأرملة زوجة صاحب المعاش التي كانت فى صمته وقت الوفاة ويشترط لاستحقاقها المعاش الشروط التالية :

أ - أن يكون الزواج موثقا أو ثابتا بحكم قضائى نهائى بناء على دعوى رفعت أثناء الزواج :

لقد استهدف المشرع من ذلك الشرط تفادى التحايل على صورية عقود الزواج وعدم الاعتداد بالورقة العرفية للزواج - وكان القانون السابق يعتد بالزواج العرفى أي فترة الثلاث سنوات من تاريخ العمل بهذا القانون فى الفترة من " ١٩٧٥/٩/١ - ١٩٧٨/٨/٣١ وبعد ذلك فلابد من ثبوت الزواج بوثيقة الزواج الرسمية الصادرة على

يد المأذون . أو عقود الزواج التي توثق بالنسبة لغير المسلمين على أيدى الموثقون المنتدبون بقرار من وزير العدل - أو ثبوت هذا الزواج بحكم صادر من محكمة قضائية بصفة نهائية . على أن تكون هذه الدعوى بثبوت علاقة الزوجية قد رفعت أثناء حياة الزوج ويعتد بالدعوى التي ترفع بعد الوفاة . وقد أجاز المشرع فى شأن ثبوت الزواج لوزير التأمينات الاجتماعية فى الحالات التي يتعذر فيها الاثبات الوسائل سالفة الذكر . اصدار القرار المناسب بتحديد المستندات الأخرى لاثبات الزواج وبالفعل صدر قرار وزير التأمينات رقم ٤٧ لسنة ١٩٨٤ بهذا الصدد[١].

ب - أن يكون الزواج قد تم قبل بلوغ المؤمن عليه سن التقاعد

لقد استدهف المشرع بذلك منع التحايل علي قواعد قانون التأمين الاجتماعى . باساءة استغلال هذا الحق بلجوء صاحب المعاش الذى تجاوز الستين من عمر بالعقد للزواج لكي يمكن الزوجة من الحصول على المعاش . ولكن استثنى المشرع من هذه القاعدة ما يلى :

١ - الأرملة التي كان صاحب المعاش قد طلقها قبل بلوغ سن

---

(١) من أمثلة المستندات الأخري لثبوت العلاقة الزوجية حكم صادر فى دعوى نسب الطفل لأبيه بثبوت علاقة الزوجية .

الستين ثم عقد عليها بعد هذه السن .

٢ - حالة الزواج التي يكون فيها سن الزوجة أربعين سنة على الأقل وقت الزواج بشرط ألا يكون لصاحب المعاش زوجة أخرى أو مطلقة مستحقة للمعاش طلقها رغم ارادتها بعد بلوغه سن الستين وكانت لا تزال على قيد الحياة .

٣ - حالات الزواج التي تمت قبل العمل بأحكام قانون التأمين الاجتماعى ٧٩ لسنة ١٩٧٥ [١].

٢ - المطلقة :

لما كان الزوج غير ملزم قانونا بالاتفاق على المطلقة [٢]، وبالتالى بعد استحقاقها للمعاش خروجا على مقتضى القواعد العامة . ومن هنا كان وضع شروط مشددة لهذا الاستحقاق له ما يبرره وسوف نعرض هذه الشروط فيما يلى :

أ - أن يكون الزواج بعقد موثق أو حكم قضائى :

سبق أن أسلفنا هذا الـ شرط بخصوص الأرملة وتطبق ذات

---

(١) يسرى أحكام هذا القانون من ١٩٧٥/٩/١.

(٢) لا يلتزم الزوج قبل الزوجة المطلقة سوى نفقة العدة وأقصى مدة لها سنة من تاريخ الطلاق على مذهب الحنفية .

القواعد سالفة الذكر . على أن يستثنى من هذا الشرط مطلقة صاحب المعاش أو المؤمن عليه الذى توفى خلال ثلاث سنوات من تاريخ العمل بأحكام قانون التأمين الاجتماعي رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ .

ب - أن يكون المؤمن عليه أو صاحب المعاش قد طلقها رغم ارادتها :

هذا الشرط فى الواقع يستحيل تطبيقه من الناحية العملية . وذلك لصعوبة اثبات رجوع الطلاق الى الزوج . إذ أن الزوج فى كل الأحوال يملك الطلاق بالارادة المنفردة . وفى هذا الشرط قيد على فض عصمة النكاح شرعا . وليس له ما يبرره . كما أن الزوجة قد تكون بيدها العصمة وتطلق الزوج فلا ينطبق عليها هذا الشرط واذا قامت الزوجة برفع دعوى طلاق للضرر فلا استحقاق لها للمعاش لأن الطلاق راجع اليها .

ج - أن يستمر زواج صاحب المعاش بالمطلقة مدة لا تقل عن عشرين سنة :

لم يشترط المشرع أن تكون مدة عشرين سنة متصلة . وإنما يمكن أن تكون غير ذلك . فلو طلق صاحب المعاش زوجته طلاقا

رجعيا فانه لا يقطع المدة ولا يوقفها اذا تم الرجوع قبل انقضاء العدة شرعا .

وكذلك الطلاق البائن بينونة صغرى وبينونة كبرى . وفى حالة غياب النص على اشتراط عدم اتصال المدة كاملة فانه يجب التوسع بالتفسير لأن المطلقة تكون فى حاجة ماسة الى مد مظلة التأمين الاجتماعى فى حصولها على المعاش.

د - ألا تكون المطلقة قد تزوجت من شخص آخر بعد طلاقها من صاحب المعاش :

ان استحقاق المطلة للمعاش حالة وفاة صاحبه يرجع الى حاجاتها لهذا المعاش لسد حاجاته المعيشية . فإذا ما تزوجت شخص آخر بعد طلاقها من المؤمن عليه . فان الزوج الجديد هو الذى يتكفل برعايتها . وموت الزوج الجديد لا يخولها الحق في المعاش حتى ولو كان الزوج الجديد لا يستحق معاشا .

هـ - ألا يكون للمطلقة دخل آخر من أى نوع :

لما كان المعاش قصد به سد رمق المطلقة ومساعداتها على مواجهة أعباء الحياة . فاذا كان لها دخل آخر من نشاط وظيفى أو

صناعى أو تجارى أو ايراد عقارات أو سندات أو ودائع أو أسهم أو أى أموال منقولة . وكان هذا الدخل معادلا لقيمة المعاش أو يزيد عليه . فلا استحقاق للمعاش . واذا قل الدخل فى المعاش المستحق . فان المشرع قرر ربط معاش بمقدار هذا الفرق . على أنه اذا كانت قيمة كل من الدخل والمعاش تقل عن ثلاثين جنيها فيربط لها من المعاش بالقدر الذى لايجوز معه قيمة الدخل والمعاش معا هذا الحد . وفى جميع الأحوال يرد الباقى على الأرملة فى حالة وجودها . وإذا لم توجد فيرد على الأولاد .

٣ - الزوج:

أوضح نص المادة ١٠٦ من قانون التأمين الاجتماعي شروط استحقاق الزوج للمعاش عن زوجته فيما يلى :

أ - أن يكون هذا الزواج موثقا :

هذا الشرط كما سبق القول قصد به منع التحايل على قانون التأمين الاجتماعى . من حالات الزواج العرفى ويثبت الزواج أيضا بحكم قضائي نهائى بشرط اقامة الدعوى أثناء الحياة الزوجية ولا محل للتفرقة هنا بين الأرملة والزوج أو المطلقة . ونرى أنه يبج أن

تبقى الزوجية مستمرة حتى وفاة الزوجة المؤمن عليها أو صاحبة المعاش .

ب - أن يكون الزوج عاجزا عن الكسب

هذا العجز يكون وفقا للبيانات المقدمة بطلب صرف المعاش على أن يؤيد ذلك بقرار من الهيئة العامة للتأمين الصحى . ويعتبر عاجزا عن الكسب [١]، اذا كان مصابا بعجز يحول كلية بينه وبين العمل أو ينقص من قدراته على العمل بواقع ٥٠٪ على الأقل . ويشترط أن يكون العجز ناشئا بالميلاد أو نتيجة حادث أو مرض يصاب به الشخص قبل سن الستين .

ج - أن يكون عقد الزواج قد تم قبل بلوغ صاحب المعاش سن الستين:

اذا أبرم عقد الزواج بعد بلوغ المؤمن عليه أو صاحب المعاش سن الستين . فلا يستحق الزوج المعاش المقرر حتى ولو كان مستوفيا للشرطين الأول والثانى ., اذ لابد من توافر كافة الشروط المنصوص عليها . والهدف من هذا الشرط هو الحيلولة دون وقوع التحايل على القانون . وذلك بالزواج من مسنات بغية الاستئثار بالمعاش عقب وفاتهن .

(١) راجع المادة ٥/ى من قانون التأمين الاجتماعى رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥.

٤ - الأبناء:

يستحق الأبناء سواء استحق هذا المعاش عن الأب أو الأم المتوفيان بالشروط التالية :

أ - ثبوت البنوه شرعا :

تثبت البنوه الشرعية بمستندات رسمية مثل شهادات الميلاد والبطاقة الشخصية ، أو بحكم قضائى نهائى .

ب - ألا يكون الابن قد بلغ سن الحادية والعشرين

يلاحظ أن سن الحادية والعشرية هى سن الرشد قانونا . ويفترض عندئذ أن الابن يكون قادرا على الكسب . وليس فى حاجة الى المعاش غير أن المشرع استثنى من ذلك الحالات التالية :

١ - الابن العاجز عن الكسب .

٢ - الطالب بمراحل التعليم التي لا تجاوز مرحلة الليسانس أو البكالوريوس أو مايعادلها بشرط عدم تجاوزه سن السادسة والعشرين من عمره . وأن يكون متفرغا للدراسة .

٣ - الحاص على مؤهل نهائى ولم يلتحق بأى عمل أو يزاول

مهنة بشرط عدم بلوغه سن السادسة والعشرين اذا كان من حملة المؤهلات العليا . واذا كان من حملة المؤهلات الأقل يشترط ألا يتجاوز سنة الرابعة والعشرين من عمره .

٥ - البنات :

يشترط الاستحقاق البنت للمعاش ألا تكون متزوجة فى تاريخ وفاة المؤمن عليه أو صاحب المعاش أيا كان سنها أى حتى ولو تجاوزت الحادية والعشرين من عمرها . وتكون البنت غير متزوجة وتستحق بالتالى المعاش اذا كانت أرملة أو مطلقة ولو كان طلاقها رجعيا وكانت فى فترة العدة .

٦ - الأخوة والأخوات :

فضلا عن شروط الاستحقاق السابقة بالنسبة للأبناء والبنات أن يثبت اعانة المورث لهؤلاء الأخوة والأخوات . ويثبت ذلك بشهادة صادرة عن احدى الجهات الادارية . فالأخ يعامل معاملة الابن . والأخت تعامل معاملة البنت . ولكن الفارق بينهم أن الأبناء والبنات يفترض اعالتهم بحكم القانون . أما الأخوة والأخوات فيشترط اعالتهم من المؤمن عليه أو صاحب المعاش اعالة فعلية والحكمة من

اثبات هذه الاعالة بشهادة ادارية هى تمكين الهيئة من الرجوع على محررى هذه الشهادة اذا تبين عدم صحتها فيما بعد بمقدار ماتم صرفه دون وجه حق [١].

٧ - الوالدان:

يستحق الأب والأم معاشا عند وفاة المؤمن عليه . ولم يشترط المشرع أى شرط فى هذا الصدد وتستحق الأم المعاش عن الابن المؤمن عليه أو صاحب المعاش حتى ولو كانت متزوجة من غير والده وحتى ولو لم يكن الابن يعولها اعالة فعلية .

الفرع الثانى

كيفية توزيع المعاش على المستحقين

حدد المشرع نصيب كل مستحق فى المعاش طبقا لما هو وارد بالجدول رقم ٣ المرافق لقانون التأمين الاجتماعى على النحو التالى :

الجدول رقم ٣ المرافق لقانون التأمين الاجتماعى رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ .

المستحق فى المعاش	الأنصبة المستحقة فى المعاش			
	الأرملة أو الزوج	الأولاد	الوالدين	الأخوة والأخوات
١ - أرملة أو زوج وولد واحد أو أكثر	١/٢ ويوزع بالتساوى فى حالة التعدد	١/٢ ويوزع بالتساوى فى حالة التعدد	-	-
٢ - أرملة أو زوج ووالد أو والدين	٢/٣	--	١/٢ لايهما أو كليهما بالتساوى	--
٣ - أرملة زو زوج أو أخت أو أخ أو أكثر	٣/٤	--	--	١/ لأيهم أو لهم جمعيا بالتساوى
٤ - أرملة أو زوج فقط	٣/٤	--	--	---
٥ - أرملة أو زوج وولد أو أكثر ووالد أو والدين	١/٢	١/٢	١/٦ لأيهما	
٦ - ولد واحد		٢/٣		
٧ - أكثر من ولد		كل المعاش ويوزع بالتساوى		
٨ - ولد واحد أو والدين	----	٢/٣	١/٢ لأيهما أو كليهما بالتساوى	
٩ - أكثر من ولد ووالد أو والدين	----	٥/٦	١/ لأيهما أو كليهما بالتساوى	
١٠ - والد واحد أو والدين	----	-----	١/٢ لأيهما أو كليهما بالتساوى	
١١ - أخ أو أخت أو أكثر				١/٢ لايهم أو لهم جميعا ويوزع بينهم بالتساوى

يتضح من الجدول سالف الذكر أن الأنصبة كما هى موضحة به . غير أننا قبل تحديد هذه الأنصبة يجدر بنا ابداء الملاحظات الآتية

١ - أن يكون الحد الأدنى لمعاش الأرملة أو المطلقة ستة جنيهات شهريا وفى حالة التعدد يقسم المعاش بينهن . على ألا يقل نصيب الواحدة منهن عن جنيهين شهريا .

٢ - يكون الحد الأدنى لمعاش كل من المستحقين جنيهين شهريا .

٣ - تعتبر المطلقة والزوج في حكم الأرملة .

٤ - فى حالة وقف أو قطع المعاش يؤول الى باقى المستحقين من فئة المستحق الذى قطع أو وقف عنه المعاش . وفى حالة عدم وجود مستحق آخر يتم الرد على باقى المستحقين من الفئات الزخرى . فإذا زاد نصيب الذى تم الرد عليه على أقصى نصيب له بالجدول وفقا للحالة فى تاريخ الرد . يتم الرد على الفئة التالية وذلك مع مراعاة الترتيب الوارد بالجدول رقم ٣ سالف الذكر . وسوف نعرض فيما يلى لأنصبة المستحقين للمعاش على النحو التالى :

١ - نصيب الأرملة

يختلف نصب الأرملة بحسب ما اذا كان معهما أولاد أو ما اذا

كان هناك والدين أو أخوة يستحقون معاشا معهما . فإذا كان هناك أولاد . فان الأرملة تستحق نصف المعاش ويوزع على الأرامل أن تعددن والمطلقات . اذا كان هناك والد أو الوالدين . فان الأرملة تستحق $\frac{٢}{٣}$ المعاش . واذا كان هناك أخ أو أخت . فان الأرملة تستحق $\frac{٣}{٤}$ المعاش . واذا كان هناك ولد ووالد فان الأرملة تستحق $\frac{١}{٣}$ المعاش . واذا كان هناك أرملة فقط. فانها تستحق $\frac{٣}{٤}$ المعاش . وتأخذ المطلقة نفس الأنصبة السابقة اذا لم توجد حالة وفاة الزوجة . فان الزوج يأخذ نفس الأنصبة السابقة .

٢ - نصيب الأولاد :

المقصود بالأولاد كما سبق القول الأبناء الأقل من الحادية والعشرين والأبناء الذين مازالوا فى مرحلة الدراسة طالما لم يبلغوا سن السادسة والعشرين بالنسبة للمؤهل العالى . أو الرابعة والعشرين بالنسبة للمؤهلات الأقل بحسب الأحوال . والبنات غير المتزوجات والبنات المطلقات والمترملات . أو من انهى الدراسة من الأبناء ولم يلتحق بعمل أو يزاول مهنة فى حدود السن التي سبق الاشارة اليهما . والابن العاجز . ومما يجب ملاحظته كما سبق القول أنه لا فرق بين الولد والبنت فى الاستحقاق والنصيب اذ لا مجال لاعمال القاعدة

الشرعية للذكر ضعف الأنثى . ويختلف نصيب الولد بحسب ما اذا كان هناك غيره مستحقين فى المعاش من عدمه . فاذا كان هناك ولد واحد فقط أو أكثر وأرملة استحق الأولاد أو والوالد نصف المعاش . واذا كان هناك ولد واحد فقط مع عدم وجود مستحق آخر فانه يستحق $\frac{٣}{٤}$ المعاش واذا وجد أكثر من ولد دون أن يوجد مستحق غيرهم استحقوا كامل المعاش ويوزع عليهم بالتساوى واذا كان هناك أكثر من ولد ووالد أو والدين استحق الأولاد $\frac{٥}{٦}$ المعاش . واذا كان هناك ولد واحد ووالد أو والدين استحق هذا الولد $\frac{٢}{٣}$ المعاش . واذا كان هناك ولد أو أكثر وأرملة ووالد استحق الولد أو الأولاد $\frac{١}{٢}$ المعاش.

٣ - نصيب الوالدين :

اذا كان هناك أرملة ووالد أو الوالدين استحق $\frac{١}{٣}$ المعاش لأيهما أو كليهما بالتساوى . واذا كان هناك أرملة وولد أو أكثر ووالد أو الوالدين استحق $\frac{١}{٦}$ المعاش لأيهما أو كليهما بالتساوى واذا كان هناك ولد واحد ووالد أو الوالدين استحق $\frac{١}{٣}$ المعاش لأيهما أو كليهما بالتساوى . واذا كان هناك أكثر من ولد ووالد أو والدين استحق $\frac{١}{٦}$ المعاش لأيهما أو كليهما بالتساوى . واذا لم

يكن هناك سوى الوالد أو الوالدين كمستحق للمعاش استحق $\frac{١}{٢}$ المعاش لأيهما أو كليهما بالتساوى .

٤ - نصيب الأخوة :

اذا كان هناك أخ أو أخت أو أكثر وأرملة استحق الأخوة $\frac{١}{٤}$ المعاش واذا لم يكن هناك مستحقين سوى أخ واحد أو أخوة استحق $\frac{١}{٢}$ المعاش ويقسم على الأخوة بالتساوى فى حالة التعدد . واذا كان هناك والد واحد أو والدين وأخ أو أخت أو أكثر استحق $\frac{١}{٤}$ المعاش لأيهم أو لهم جميعا بالتساوى ولا فرق بين الأخ والأخت فى استحقاق المعاش .

الفرع الثالث

حالات وقف وقطع المعاش

تمهيد :

يقصد بوقف المعاش وقف صرفه لأسباب حددها القانون على أن يقعود مرة أخرى حتى زوال هذا السبب الذى أوقف المعاش من أجله أما قطع المعاش يقصد به انتهاء الحق فيه اذا زال سبب الاستحقاق ونظرا لدقة هذه المسألة من الناحية التطبيقية . فهنا يثور التساؤل عن مصر هذا المعاش فى حالات الوقف والانقطاع ؟ وهل يعود الحق فى المعاش مرة أخرى بعد ذلك . ومن ثم فقد بات لزاما علينا فى هذا المؤلف استعراض أحكام الوقف والانقطاع . ثم أيلولة المعاش فى حالة الوقف والانقطاع ، وأخيرا حالات عودة الحق فى المعاش وذلك على النحو التالى :

أولا : حالات قطع المعاش ووقفه :

١ - قطع المعاش :

نصت المادة ١١٣ من القانون ٧٩ لسنة ١٩٧٥ في شأن التأمين الاجتماعى على أنه " يقطع معاش المستحق فى الحالات الآتية :

١ - **وفاة المستحق**

٢ - زواج الأرملة أو المطلقة أو البنت أو الأخت . وتمنح البنت أو الأخت فى هذه الحالة منحة تساوى المعاش المستحق عن مدة سنة بحد أدنى ٥٠ جنيها ولا تصرف الا مرة واحدة .

٣ - بلوغ الأبن أو الأخ سن الحادية والعشرين ويستثنى من ذلك الحالات الآتية :

أ - العاجز عن الكسب حتى زوال حالة العجز .

ب - الطالب حتى تاريخ التحاقه بعمل أو مزاولته مهنة أو تاريخ بلوغه سن السادسة والعشرين أيهما أقرب . ويستمر معاش الطالب الذى يبلغ سن السادسة والعشرين خلال السنة الدراسة حتى نهاية تلك السنة .

ج - الحاصل على مؤهل نهائى حتى تاريخ التحاقه بعمل أو مزاولته مهنة أو تاريخ بلوغه سن السادسة والعشرين بالنسبة للحاصلين على الليسانس أو البكالوريوس ومن الرابعة والعشرين بالنسبة للحاصلين على المؤهلات النهائية الأقل أى التاريخين أقرب

٤ - **توافر شروط استحقاق معاش آخر مع مراعاة أحكام المادتين ١١٠ ، ١١٢**

يتضح من هذا النص سالف الذكر أن المشرع حدد حالات قطع المعاش فى حالات أربع هى :

أولا : وفاة المستحق

لما كان المعاش كما سبق القول لايعتبر عنصرا من عناصر تركة المتوفى المؤمن عليه وبالتالى فلا يورث عنه ولذلك فهو ينقطع متى زال سبب استحقاقه بوفاة المستحق.

ثانيا : زواج الأرملة أو المطلقة أو البنت أو الأخت

لما كان زواج أي من هؤلاء يؤدى الى نقل اعالة كل منهن الى الزوج ومن ثم يزول سبب استحقاق المعاش وبالتالى يقطع . ويقرر القانون منح البنت أو الأخت فى حالة الزواج منحة تساوى المعاش المستحق لها عن مدة سابقة بحد أدنى مقداره خمسون جنيها (١) ولاتصرف هذه المنحة الا مرة واحدة فقط . ولا يشترط أن يكون الزواج ثابتا بوثيقة رسمية أو بحكم نهائى حتى يقطع المعاش بل يمكن اثباته بكافة الطرق ويكفى لذلك اثبات الزواج العرفى .

ثالثا : بلوغ الابن أو الأخ سن الحادية والعشرين

بلوغ أى منهما هذه السن يؤدى الى زوال استحقاق المعاش وبالتالى قطعه . ولكن استثناء من هذه القاعدة لايقطع المعاش فى

---

(١) صدر القانون ٤٧ لسنة ١٩٨٧ المعدل لقانون ٧٩ لسنة ١٩٧٥ وجعل الحد الأدنى خمسون جنيها بدلا من خمسة وعشرون جنيها .

الحالات الآتية :

١ - العاجز عن الكسب حتى زوال العجز .

٢ - الطالب حتى تاريخ التحاقه بعمل أو مهنة أو بلوغه سن السادسة والعشرين أيهما أقرب . ويستمر صرف معاش الطالب الذى يبلغ سنه السادسة والعشرين خلال السنة الدراسية حتى نهاية الدراسة

٣ - الحاصل على مؤهل نهائى حتى تاريخ التحاقه بعمل . أو مزاولته مهنة أو تاريخ بلوغه سن السادسة والعشرين بالنسبة للحاصلين على الليسانس أو البكالوريوس . وسن الرابعة والعشرين للمؤهلات الأقل أى التاريخين أقرب .

رابعا : توافر شروط استحقاق معاش آخر مع مراعاة المادتين ١١٠ ، ١١٢.

قد يستحق الشخص أكثر من معاش من صندوق التأمينات أو صندوق التأمين والمعاشات أو منهما معا ومن الخزانة وقد أورد المشرع فى المادة ١١٠ من قانون التأمين الاجتماعي أنه لا يستحق سوى معاشا واحدا وتكون أولوية الاستحقاق طبقا لما يلى :

١ - المعاش المستحق عن نفسه .

٢ - المعاش المستحق عن الزوج أو الزوجة.

٣ - المعاش المستحق عن الوالدين .

٤ - المعاش المستحق عن الأولاد .

٥ - المعاش المستحق عن الأخوة والأخوات .

واستثناء منا سبق أورد المشرع فى المادة ١١٢ من ذات القانون عدة حالات يجوز فيها الجمع بين المعاشات وذلك على النحو التالى :

أ - يجمع المستحق بين المعاشات فى حدود خمسين جنيها شهريا . ويكمل المعاش الى هذا القدر بالترتيب السابق الاشارة اليه فى المادة ١١١ سالفة الذكر .

ب - يجمع الأولاد بين المعاشين المستحقين عن والديهم دون حدود .

ج - تجمع الأرملة بين معاشها عن زوجها وبين معاشها بصفتها منتفعة بأحكام قانون التأمين الاجتماعى دون حدود .

د - يجوز للمستحق أن يجمع بين المعاشات المستحقة له عن شخص واحد وبدون حدود . ولكن اذا كانت المعاشات المستحقة هى معاش الاصابة ومعاش الوفاة أو العجز وفقا لأحكام تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة فلا يجوز أن يتجاوز الجمع ١٠٠٪ من أجر تسوية

المعاش .

٢ - وقف المعاش :

النص التشريعي :

نصت المادة ١١١ من القانون ٧٩ لسنة ١٩٧٥ على أنه يوقف صرف المعاش فى الحالات الآتية :

أ - الالتحاق بأى عمل والحصول منه على دخل صافى يساوى قمية المعاش أو يزيد عليه . فاذا نقص الدخل عن المعاش صرف إليه الفرق . ويقصد بالدخل الصافى مجموع ما يحصل عليه العامل من حصته فى اشتراكات التأمين الاجتماعى والضرائب فى تاريخ التحاقه بالعمل .

ب - مزاولة مهنة تجارية أو غير تجارية منظمة بقوانين أو لوائح لمدة تزيد على خمس سنوات متصلة ويعود الحق فى صرف المعاش فى حالة ترك مزاولة هذه المهنة اعتبار من أول الشهر التالى لتاريخ ترك المهنة ".

يتضح مما سبق أن هناك حالتين يقف فيهما المعاش :

الأول : الالتحاق بعمل :

اذا التحق المستحق للمعاش بأى عمل سواء فى الحكومة أو

القطاع العام أو القطاع الخاص . وحصل على دخل صافى يساوى قيمة المعاش أى دخل مخصوم منه اشتراكات التأمين الاجتماعى والضرائب أو يزد عليه يوقف صرف المعاش له . واذا نقص الدخل الصافى عن قيمة المعاش صرف الى المستحق الفرق بين قيمة المعاش وقيمة الدخل الذى يحصل عليه وتكمن العلة فى وقف المعاش فى هذه الحالة . لوجود مورد اعالة للمستحق يغنيه عن استحقاق المعاش [١] .

الثانية : مزاولة مهنة :

اذا مارس المستحق مهنة تجارية أو غير تجارية منظمة بقوانين أو لوائح لمدة تزيد على خمس سنوات متصلة بوقف صرف المعاش له واذا ترك ال مستحق المهنة بعد ذلك يعود اليه الحق فى صرف المعاش . والمشرع هنا خول المستحق فترة سماحية خمس سنوات من تاريخ بدء مزاولة المهنة - وهى مدة متصلة لايقف فيها المعاش نظرا لأن مزاولة المهنة تحتاج الى تفرة من الزمان وبعض النفقات لكي يحقق فيها المستحق غايته من هذاالنشاط . ولا يقف المعاش بمجرد مزاولة المهنة كما هو الحال فى الحالة الأولى . بل يوقف المعاش بعد مرور فترة الخمس سنوات متصلة على ممارسة المهنة أيا كان الدخل الذى يحصل عليه المستحق حتى ولو كان أقل من قيمة المعاس [٢].

(١) راجع د/ البرعى المرجع السابق ص ٧٥٥.
(٢) راجع د/ السيد نايل المرجع السابق ص ١١٧ .

ثانيا : مصير المعاش في حالات وقفه وقطعه

في حالة ايقاف أو قطع المعاش لأحد المستحقين كله أو بعضه يؤول الى باقي المستحقين من فئة هذا المستحق . وفي حالة عدم وجود مستحقين آخرين من هذه الفئة يتم الرد على باقي المستحق بالفئات الأخرى فاذا زاد نصيب الذى تم الرد عليه على الحد الأقصى لنصيبه الوارد بالجدول . وفقا للحالة في تاريخ الرد . يتم رد الباقي على الفئة التالية بمراعاة هذا الجدول التنالي :

فئة المستحق الموقوف أو المقطوع معاشه	فئة المستحق الذى يرد عليه المعاش
الأرملة - المطلقة الزوج	١ - الأولاد ٢- الوالدان ٣ - الأخوة والأخوات
الأولاد	١ - الأرملة ٢ - الوالدين
الوالدان	١ - الأرملة ٢ - الأولاد ٣ - الأخوة والأخوات

ويتحدد نصيب المستحق الذى يرد عليه جزء من المعاش وفقا للحالات السابقة بما لا يجوز الحد الأقصى للنصيب المحدد بالجدول رقم ٣ وفقا للحالة في تاريخ الرد . وفي حالة زوال سبب ايقاف

المعاش كله أو بعضه لأحد المستحقين يعدا توزيع المعاش بين جميع المستحقين فى تاريخ زوال السبب .

ثالثا : عودة الحق فى المعاش

لقد أوضح المشرع الحالات التي يعود فيها المعاش فى المادتين ١١٤ ، ١١٦ من قانون التأمين الاجتماعي وهى خمس حالات سوف نتعرض لها تفصيلا على النحو التالى :

١ - عودة المعاش للبنت أو الأخت التي تترمل أو تطلق

اذا طلقت البن أو الأخت . فان منحها ما كان يستحق لها من معاش . بافتراض استحقاقه من تاريخ وافاة المؤمن عليه أو صاحب المعاش .

٢ - عجز الابن أو الأخ عن الكسب بعد وفاة المؤمن عليه أو صاحب المعاش

ويقصد بهذه الحالة أحد فرضين : الأول : عدم توافر شروط الاستحقاق بالنبة للابن أو الأخ عند وفاة المؤمن عليه أو صاحب المعاش . ولكنه أصيب بعجز عن الكسب فيما بعد . فيكون له الحق فى المعاش . والثانى : استحقاق الابن أو الأخ للمعاش عند وفاة المؤمن عليه أو صاحب المعاش ثم يبلغ سن الرشد أو السن المقررة

لمتابعة الدراسة فيقطع عنه المعاش . ثم يصاب بعد ذلك بعجز عن الكسب فيعاد الى معاشه وفى كلا فرضين يستحق الابن أو الأخ معاشه المستحق قانونا فى تاريخ وفاة المؤمن عليه أو صاحب المعاش .

٣ - عودة الحق فى المعاش للأرملة التي تزوجت اذا طلقت أو تزملت ولم تكن مستحقة لمعاش عن الزوج الأخير :

فى حالة زواج الأرملة يقطع معاشها . كما سبق أن أسلفنا . ولكن اذا طلقت من الزوج الثاني أو توفى عنها ولم تستحق عنه معاشا فيعود اليها المعاش الذى قطع . ولكن لا مجال لتطبيق القاعدة المذكورة فى حالة استحقاق الأرملة معاشا عن زوجها الأول . اذا استحقت معاشا عن الزوج الثانى حتى ولو كان أقل بكثير من المعاش الأول .

٤ - التحاق الابن أو الأخ بمراحل التعليم :

قد يكون الابن أو الأخ غير مستحق للمعاش عند وفاة المؤمن عليه . ثم يلتحق بأحد مراحل التعليم التي لا يتجاوز مرحلتى اللليسانس والبكالوريوس . ولم يبلغ سن السادسة والعشرين . فى هذه الحالة يمنح الابن أو الأخ ماكان يستحقه من معاش بافتراض استحقاقه فى تاريخ الوفاة . ويعاد توزيع المعاش باقى المستقحين

على هذا الأساس .

٥ - المجند الذى يوقف أجره :

اشترط المشرع عدة شروط فى المادة ١١٦ من قانون التأمين الاجتماعى لاعادة المعاش الى الابن أو الأخ المجند هى :

أ - ألا يترتب على قطع المعاش رد قيمته الى باقى المستحقين والا فانه يعاد اليه فى حالة رده .

ب - أن يوقف أجر المجند أثناء التجنيد الالزامى . ومن ثم لايسرى هذا الحكم فى حالة الاستبقاء بعد انتهاء الخدمة العسكرية لأن جهة العمل تلتزم بدفع الأجر فى هذه الحالة الأخيرة .

ج - ألا يتعدى سن الابن أو الأخ المجند السادسة والعشرين عاما .

المبحث الثانى

تعويض الدفعة الواحدة والحقوق الاضافية

تمهيد :

امعانا من المشرع فى تحقيق أكبر قدر ممكن من الحماية التأمينية لطوائف القوى العاملة . لم يترك المستحق بلا عناية . فإذا لم يتوافر فى حقه شروط استحقاق المعاش . فقد خول الشرع المستحق مجموعة من الحقوق الأخرى هى تعويض الدفعه الواحدة . وحقوق اضافيه أخري ممثله في : التعويض الاضافي المكافأة - منحة الوفاة - مصاريف الجنازة . ونظرا لأهمية هذه الحقوق المالية سوف نعرض لكل منها في مطلب خاص به يتناول المطلب الأول : تعويض الدفعة الواحده من حيث حالات استحقاقة وتقدير قيمة . ويتناول المطلب الثاني : المكافأة - التعويض الاضافي - منحة الوفاة - مصاريف الجنازة .

المطلب الأول

تعويض الدفعة الواحده

النص التشريعي :[(١)]

نصت المادة ٢٧ من قانون التأمين الاجتماعي علي حالات ونسبة تعويض الدفعة الواحده .وسوف فيما يلي لهذه الحالات ثم نسبة هذا التعويض علي النحو التالي :

١- حالات صرف الدفعه الواحده : يتضح من نص المادة ٢٧ من القانون ٧٩ لسنة ١٩٧٥ أن صرف تعويض الدفعه الواحدة ينحصر في الحالات الاتية :

أ- بلوغ المؤمن عليه سن الستين : يواجة المشرع هذه الحاله بأنه اذا بلغ المؤمن عليه سن الستين دون أن تتوافر فيه شروط استحقاق معاش الشيخوخه وبالتالي لمو يصرف له هذا التعويض ولو بلغ سن الستين اذا استمر في العمل بفرض استكمال المدة اللازمه لاستحقاق المعاش . كما أنه اذا أنهي خدمته قبل بلوغ سن الستين دون يتوافر له سبب اخر لصرف قيمة التعويض . فان هذا التعويض يصرف له بمجرد بلوغه سن الستين .

(١) راجع المذكرة الايضاحية للقانون ٧٩ لسنة ١٩٧٥ " هذه الحالات واردة على سبيل الحصر . وقد قرر المشرع صرف تعويض الدفعة الواحدة لأن المؤمن عليه قد لا يعود الى انطباق قانون التأمين الاجتماعى مرة أخرى أو لأن عدم صرف التعويض قد يؤدى الى عدم تحقيق الغاية من التأمين " .

ب- مغادرة الأجنبي البلاد بصفة نهائية أو اشتغاله في الخارج بصفه دائمة أو التحاقة بالبعثة الدبلوماسية أو قنصلية دولتة :

تفترض هذ الحالة أن تنتهي خدمه المؤمن عليه في ظروف لايحتمل معها عورته الي نطاق تطبيق قانون التأمين الاجتماعي مره أخري . ويتحقق هذا في الفروض الثلاثه السابقة المغادره بصفه نهائية - للاشتغال في الخارج دائما . الالتحاق بالبعثة الدبلوماسية أو قنصلية ودلتة في مصر . وفي هذه الحالة لايخضع الأجنبي لقانون التأمين الاجتماعي المصري ، بل لقانون دولته .ومن ثم يستحق صرف التعويض . ويجوز للأجنبي الذي توافرت فيه شروط الحصول علي المعاش أن يختار بين الحصول علي تعويض الدفعه الواحدة أو الحصول علي المعاش .

ج- هجرة المؤمن عليه :

يقصد بذلك أن يقيم المؤمن عليه بصفه دائمه بالخارج . واشترط المشرع تقديم صورة ضوئية من تأثير مصلحه وثائق السفر بالموافقه علي الهجرة . واذا عاد المهاجر للاقامة في البلاد من جديد بصفه نهائية والتحق بعمل خاضع لقانون التأمين الاجتماعي وذلك خلال سنتين من تاريخ الهجرة التزم برد ماتم صرفه له من تعويض الدفعه الواحدة اما مره واحده خلال سنة من تاريخ العودة (١) واما بالتقسيط طبقا لأحكام الماده ١٤٤. وقرر

(١) راجع د. حسام الأهوانى المرجع السابق ، ص ١٦٩.

المشرع احتساب المدة التي صرف عنها هذا التعويض ضمن مدة اشتراكة في التأمين . ويكون للمصري حق الخيار بين الحصول علي تعويض الدفعة الواحدة أو المعاش اذا توافرت فيه شروط الاستحقاق .

د - الحكم بالسجن مدة عشر سنوات علي المؤمن عليه فأكثر أو بقدر المدة الباقيه لبلوغه سن الستين أيهما أقل :

يتم صرف التعويض في هذه الحالة بناء علي طلب من المؤمن عليه مرفقا به شهادة من مصلحة السجون عن مدة السجن مع ارفاق توكيل من المؤمن عليه مصدق عليه من مأمور السجن بتحديد الشخص الذي يصرف اليه مبلغ التعويض كما يجوز للمؤمن عليه التقدم بطلب معتمد من مأمور السجن لحجز مستحقاته لدي هيئة التأمينات الاجتماعيه الي حين الي انقضاء مدة العقوبه باتلسجن .

هـ - اذا تخلفت لدي المؤمن عليه جزئي مستديم يشكل مانع من العمل :

يواجه المشرع في هذه الحاله المحكوم عليه بعقوبة جنائية أقل من عشر سنوات وآقل من المدة الباقية لبلوغه سن الستين . ريصاب بعجز جزئي مستديم يمنعه من العمل . فتعتبر احتمالات عودته للعمل منعدمه . ومن ثم يستحق صرف تعويض الدفعه

الواحدة . وقد اشترط المشرع في [illegible] الوزاري ٤ ٢ سنة ١٩٧٧ على المحكوم عليه المصاب بالعجز الجزئي في هذه الحالة أن يرفق بطلب صرف هذا التعويض شهادة طبية من مصلحة السجون تفيد هذا العجز المستديم - وتحال تلك الشهاده الي الهيئة العامة للتأمين الصحي لاعتمادها وتحرير شهادة بالعجز - وعليه [illegible] أوراق [illegible] طلب الصرف مصدق عليه من مامور السجن بتحديد الشخص الذي يصرف الية مبلغ التعويض .

ز- انتهاء خدمة المؤمن عليه لالغاء الوظيفة أو الفصل بقرار من رئيس الجمهورية :

يواجه المشرع هذه الحالة الخاصة بالعاملين بالحكومة أو القطاع العام الذين تنتهي خدمتهم ولم تتوافر فيهم شروط استحقاق المعاش نظرا لالغاء الوظيفة أو صدور قرار جمهوري بالفصل من الخدمة . ومن ثم يستحق المؤمن عليه في هذه الحالة أن يصرف له مبلغ تعويض الدفعة الواحدة.

ل- دخول المؤمن عليه الدير [illegible] الرهبنة :

[illegible] بالرهبنة الانعزال عن الحياة الدنيا . والتبتل لله [1] والتخلي قطع الصلة بالعمل الدنيوي . وهي حالة خاصه بالمؤمن عليه المسيحي فقط اذ [illegible] على المسلم لابتداع هذه الحالة [illegible] في الاسلام [illegible] لا يوجد [illegible]

[1] [illegible]

تعويض الدفعه الواحدة للراهب . ويجب علي الراهب أن يقدم طلبا لصرف هذا التعويض مصدق عليه من الجهة الادارية التي يتبعها .

ي- التحاق المؤمن عليه في العمل في احدي البجهات البمستثناه من نطاق قانون التامين الاجتماعي :

لقد أوضح القرار ٢١٤ لسنة١٩٧٧ شروط استحقاق التعويض في هذه الحاله علي النحو التالي :

١- أن يكون بالجهة التي التحق بها المؤمن عليه نظام للمعاشات يتضمن مزايا لاتقل عن المزايا المقررة بقانون التأمين الاجتماعي ويسمح بضم الخدمه السابقة .

٢- أن توافق ادارة نظام المعاشات البديل علي استخدام قيمة التعويض المستحق للمؤمن عليه وفقا لقانون التأمين الاجتماعي في أداء تكاليف ضم المدد السابقه في نظامها.

س- العجز الكامل للمؤمن عليه :

اذا أصيب المؤمن عليه بالعجز الكامل . ولم يتوافر له شروط استحقاق المعاش . فانه يحق له طلب صرف هذا التعويض أي تعويض الدفعه الواحده أيا كان سبب هذا العجز . وبعد مضي سنة علي تاريخ انتهاء الخدمة للعجز الكامل يحال المؤمن علية للهيئه

العامه للتأمين الصحي بناء علي طلب يتقدم به للتحقق من ثبوت العجز . ويرفق ملف خدمة المؤمن عليه لدي هيئة التأمينات الاجتماعية شهادة بثبوت العجز .

ص- وفاة المؤمن عليه :

يواجه المشرع في هذه الحالة أسبابا انسانية امعانا منه في بسط أكبر قدر ممكن من الحمايه التأمينية حاله وفاة المؤمن عليه الذي لاتتوافر فية شروط المعاش اما لكونه من غير الخاضعين لنظم توظف صادرة بناء علي قانون أو قرار جمهوري أو لم تستمر مدة اشتراكة ثلاثة أشهر متصلة أو سته اشهر متقطعة . أو حدوث الوفاة بعد مرور سنه علي انتهاء الخدمة . ولكن لم تتوافر مدة الاشتراك التي حددها المشرع . فهنا يحق للمستحقين للمعاش حكما حسب الأنصبه الوارده في الجدول رقم المرافق لهذا القانون " ٧٩ لسنة ١٩٧٥ " التقدم بطلب صرف تعويض الدفعة الواحده مرفقا بهذا الطلب شهادة وفاة المؤمن عليه أو مستخرج رسمي منها (١) فاذا لم يوجب سوي مستحق واحد للمعاش أديت اليه هذه المبالغ كاملة . واذا لم يوجب أي مستحق للمعاش يتم صرف هذا التعويض الي ورثته الشرعين [١] .

---

(١) راجع المادة ١٠/٣٢ من القرار الوزارى رقم ٢١٤ لسنة ١٩٧٧.

ل- اذا كانت المؤمن عليها متزوجة أو مطلقة أو مترملة أو كانت سن الواحدة والخمسين فاكثر في تاريخ الصرف ولا يستحق صرف التعويض في هذه الحالات الا لمره واحده طوال مدة اشتراك المؤمن عليه :

يهدف المشرع من هذه الحاله تشجيع العاملات أرباب الأسر علي التقاعد رعاية لأفراد الأسره . وأبلغ دليل علي ذلك أن المشرع استبعد المرآة غير المتزوجة مالم تكن قد بلغت ٥١ عاما . وبحصول المرآة علي مبلغ من هذا التعويض تستطيع استثماره ويحل محل الراتب الذي تفقده بانتهاء الخدمه [١].

ثانيا : نسبة تعويض الدفعه الواحده :

نصت علي هذه النسبه المادة ٢٧ من القانون ٧٩ لسنة ١٩٧٥ علي أنه " .... ويحسب تعويض الدفعة الواحدة بنسبة ١٥ ٪ من الأجور السنوي عن كل سنه من سنوات مدة الاشتراك في التأمين ويقصد بالأجر السنوي متوسط الاجر الشهري الذي الاشتراك خلال السنتين الأخيرتيين أو مدة الاشتراك في التأمين ان قلت عن ذلك مضروبا في اثني عشر . ويراعي في حساب هذا المتوسط القواعد المنصوص عليها بالفقره الرابعة من المادة ١٩ يتضح من هذا النص سالف الذكر أن المشرع حدد أو قدر تعويض الدفعة الواحدة بنسبة ١٥ ٪ محسوبه علي أساس

(١) راجع د/ حسام الأهواني ، المرجع السابق ص ١٧٢.

متوسط الأجر السنوي . ولتحديد متوسط هذا الأجر السنوي . يجب تحديد متوسط الأجر الشهري بافتراض استحقاق معاش الشيخوخه ثم تضرب هذا المتوسط في اثني عشر . أما عن مدة الاشتراك . فيتم تحديدها طبقا لذات القواعد التي تم ذكرها بصدد المعاش . اذ أن هناك مدة تحسب بـ $\frac{١}{٤٥}$ ومدة أخرى تحسب بـ $\frac{١}{٧٥}$ ففي الحالة الاولي أي عند حسابها بـ $\frac{١}{٤٥}$ تكون نسبه التعويض ١٥٪ عن كل سنه من سنوات الاشتراك . وفي الحاله الثانيه أي عند حسابها بـ $\frac{١}{٧٥}$ فان نسبة التعويض تكون ٩٪ من الاجر السنوي عن سنه من سنوات الاشتراك .

وفي الحالات أ - س ص السابقة أي حالات بلوغ المؤمن عليه سن الستين عجز المؤمن علية عجزا كاملا - وفاة المؤمن عليه يصرف له مبلغ التعويض مضافا الية مبلغ مقداره ٦٥٪ من مبلغ التعويض عن عدد السنوات الكامله من تاريخ انتها الخدمه حتي تاريخ استحقاق الصرف .

المطلب الثاني

الحقوق الاضافية

تمهيد :

الي جانب المعاش المستحق للمؤمن علية أو تعويض الدفعه الواحدة فان القانون يمنحه أو يمنح المستحقون منه بعض الحقوق الاخري . وتنحصر هذه الحقوق الاضافية في المكافاة - التعويض الاضافي - منحة الوفاق - مصاريف الجنازة .سوف نعرض لكل منهما تفصيلا علي النحو التالي :

اولا: المكافأة :

استحدث القانون ٤٧ لسنة ١٩٨٤ المعدل للمادة ٣٠ من قانون ٧٩ لسنة ١٩٧٥ في شأن التأمين الاجتماعي المكافأة في عجز المادة ٣٠ منه وعندما نمعن النظر في النص نجدد أنه حدد حالات المكافاة وتقديرها وجاء النص كما يلي " يستحق المؤمن عليه مكافاة متي توافرت احدي حالات استحقاق صرف المعاش أو تعويض الدفعة الواحده وتحسب المكافاة بواقع أجر شهر عن كل سنه من مدة الاشتراك في نظام المكافأة . وفي حالة استحقاق المكافاة لوافاة المؤمن عليه فانها تصرف بأكملها الي مستحق المعاش عنه حكما . وتوزع بينهم بنسبة أنصبه المعاش فاذا لم

يوجد سوي مستحق واحد للمعاش اديت اليه المكافأة بالكامل . فاذا لم يوجد أي مستحق للمعاش صرفت المكافأة للورثة الشرعيين . ويجوز لصاحب المعاش أن يستبدل لكل مبلغ المكافأة أو بعضة معاشا يحسب وفقا للجدول الذي يصدر به قرار من وزير التأمينات الاجتماعية [1] و تقدر قيمة المكافأة . بواقع أجر شهر عن كل سنه من مدة الاشتراك في نظام المكافأة بأجر سحاب معاش الأجر الاساسي الواردة في المادة ٧١٩ من قانون التأمين الاجتماعي . ولكي نحسب قيمة المكافأة . يجب حساب المتوسط الشهري للا جر الأساسي الذي أدي علي أساسه الاشتراك ثم يضرب هذا المتوسط في سنوات الاشتراك . هذا وقد وضع المشرع حدا ادني للمكافأة هو مقدار أجر عشرة شهور في الحالات الاتيه :

١- انتهاء خدمة المؤمن علية لثبوت العجز الكامل أو الوفاة.

٢- انتهاء انتفاع المؤمن عليه بأحكام تأمين الشيخوخة والعجز والوفاه لبلوغ سن التقاعد متي كان موجودا بالخدمة في تاريخ العمل بهذا القانون وكانت مدة اشتراكه في نظام الادخار عشر سنوات علي الاقل

ثانيا : التعويض الاضافي :

أوضح نص المادة ١١٨ من القانون ٤٧ لسنة ١٩٨٤ حالات

(١) راجع المادة ٣٠ من القانون ٤٧ لسنة ١٩٨٤ الفقرة الأخيرة .

وشروط استحقاق التعويض الاضافي وقيمة . وسوف نعرض فيما يلي لحالات وشروط استحقاق هذا التعويض . ثم لقيمته كما يلي ك

١- يالات استحقاق التعويض الاضافي :

أ- انتهاء خدمة المؤمن عليه للعجز الكامل أو الجزئي متي أدي ذلك لاستحقاقه معاشا .

ب- انتهاء خدمة المؤمن علية للوفاة . ويحصل علي التعويض الاضافي متي حدده المؤمن عليه قبل وفاته . فان لم يوجد يؤدي هذا التعويض الي ررثته .

ج- وفاة صاحب المعاش مع عدم وجود مستحقين للمعاش . ويواجه هذا الفرض أن المؤمن عليه قد استحق معاشا ثم توفي . ولم يكن له من يستحق المعاش بعد وفاته . يمنح التعويض في هذه الحالة الي من حدده صاحب المعاش قهل وفاته . وفي حالة عدم التحديد يؤدي الي الورثه الشرعين .

د- ثبوت العجز الكامل أو وقوع الوفاه نتيجة اصابة عمل بعد انتهاء الخدمه .

٢- شروط الاستحقاق :

أ- أن يكون المؤمن عليه من اصحاب المعاشات سواء كان

من ذوي المعاشات بالفعل أو مازال بالخدمة . وقد استوفي شروط الاستحقاق ومن ثم فان صاحب الحق في صرف قيمة تعويض الدفعة الواحده ليس له حق في التعويض الاضافي .

ب- ويشترط بتالنسبه للمؤمن عليهم غير الخاضعين في تحديد أجورهم وترقياتهم لنظام توظف صادر بها قانون أو قرار من رئيس الجمهوريه آن يكون للمؤمن عليه مُدة اشتراك لاتقل عن ثلاثة أشهر متصلة أو ستة اشهر متقطعة . ولايسري هذا الشرط علي حالات العجز والوفاة نتيجة اصابة العمل .

ج- وبالنسبه للمؤمن علية الذي كان ضمن العسكريين يشترط لاستحقاقه هذا التعويض ضم مدة خدمته العسكرية الي مدة الخدمة المدنيه .

٢- تقدير قيمة التعويض الاضافي :

حدد نص المادة ١١٨ سالف الذكر مبلغ التعويض بنسبة من الاجر السنوي تبعا لسن المؤمن علية في تاريخ تحقق الواقعة المنشأة ل لاستحقاق وفقا للجدول رقم ٥ الموافق للقانون . ويقصد بالأجر السنوي متوسط الأجر الشهري الذي حسب علي اساسه المعاش الذي يتحمل به الصندوق مضروبا في اثني عشر . بالنسبة

لحالات العجز الجزئي . قرر المشرع انقاص مبلغ التعويض الاضافي بنسبة ٥٠٪ كما قرر بالنسبة للحالات الناتجة عن اصابة عمل زيادة التعويض الاضافي بنسبة ٥٠٪ ويضاعف مبلغ التعويض في حالات استحقاقة لانتهاء خدمة المؤمن علية بالوفاة . وام يوجبد مستحق للمعاش .

منحة الوفاة :

أوضح نص المادة ١٢٠ من قانون التامين الاجتماعي استحقاق هذه المنحة ومقدارها . طبقا لما يقرره هذا النص " أنه عند وفاة المؤمن علية يمنح المستحقين عنه منحة عن شهر الوفاة والشهريين التاميين . بالضافة الي الاجر المستحق عن ايام العمل خلال شهر الوفاة وتقدر المنحة علي اساس الأجر أو المعاش المستحق عن شهر الوفاة . وتلتزم بأداء المنحة التي تصرف الأجر أو المعاش . ولكي يثور التساؤل عمن يستحق هذه المنحة ؟

تستحق منحة الوفاة لمن يحدده المؤمن علية أو صاحب المعاش قبل وفاته . فاذا لم يحدد أحد فتستحقها الارملة . وفي حالة عدم وجود مستحق فتعطي للأولاد القصر والعجزين عن الكسب والبنات غير المتزوجات . ويراعي في حالة ما اذا كان للمؤمن عليه أوصاحب المعاش أرمل وإولاد اوافر فيهم شروط

استحقاق هذه المنحة . فهنا يقسم مبلغ المنحة عدد الأزواج . واذا لم يوجد أحد ممن سبق ذكرهم تستحق المنحة للوالدين أو احدهما وفي حالة عدم وجودهما تستحق لمن كان يعوله من أخوته القصر والعاجزين عن الكسب والاخوات غير المتزوجات وتثبت الاعالة باقرار من المستحق أو متولي شئونه مؤيدة بشهادة ادارية . وفي حالة صرف المنحة للاولاد القصر والأخوة أو الأخوات غير المتزوجات تصرف لمن يتولي شئونهم بشهادة ادارية تفيد ذلك .

٤- مصاريف الجنازة :

قرر المشرع في المادة ١٢٢ تأمين اجتماعي عند وفاة المؤمن عليه أو صاحب المعاش تلتزم الجهة التي تصرف المعاش بأداء نفقة للجنازة بواقع شهرين بحد أدني مائة جنيه . وتصرف للأمل . واذا لم يوجد تصرف لأ شد الأولاد أو الي أي شخص يثبت قيامه بصرف نفقات الجنازة . وتصرف خلال ثلاثة أيام من وقت تقديم طلب لصرفها . ومما هو جدير بالذكر أن نفقة الجنازة تصرف فقط في حالة وفاة صاحب المعاش . ولاتري اذا توفي المؤمن علية اذا حدثت الوفاة أثناء الخدمة [1] وقد اكتفي المشرع في حالة الوفاة أثناء الخدمة بما هو مقرر في قوانين العاملين بالدولة والقطاع العام وقانون العمل . وهذه القوانين تجمع علي صرف

(١) راجع د/ السيد نايل ، المرجع السابق ص ١٣٢.

نفقات الجنازة بما يعادل شهرين كاملين بحد أدني خمسون جنيها تصرف للأرمل أو لأرشد الأولاد . أو لمن يثبت قيامه بصرف هذه النفقات [١].

(١) راجع المواد ١٠١ من القانون ٤٧ لسنة ١٩٧٨ ، ١٠٣ من القانون ٤٨ لسنة ١٩٧٨ ، المادة ٧٣ من القانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١.

الفصل الثالث

تأمين اصابات العمل

تمهيد :

نظرا للتقدم التكنولوجي الهائل في هذه الآونة الأخيرة . أن تزايدت حوادث العمل بحيث أصبح من غير الممكن تنظيمها غي بسط هذه الحماية الاجتماعية . ونظرا لأن العامل هو الطرف الضعيف بصفة دائمة فكان المشرع حريصا علي مد يد العون له في كل الأحوال . ومن هنا سارع المشرع الي معالجة المخاطر التي قد يتعرض لها العامل من ناحية وهذه المخاطر هي حوادث العمل . حوادث الطريق . الأمر التي يصاب بها أثناء العمل نتيجة ممارسته . أو الاجهاد أو الارهاق الناتج عن العمل وفي المواجهة دخول العامل حقوقا تأمينية متمثلة في العلاج والرعاية الطبية ومجموعة من الحقوق المالية الأخري . ومن ثم تكون خطة البحث في هذا الفصل منقسمة الي مبحثين :يعالج الأول : المخاطر التي قد يتعرض لها المؤمن عليه بينما يعالج الثاني : الحقوق التأمينية التي يستحقها العامل ضد هذه المخاطر . وذلك علي النحو التالي :

المبحث الأول

مخاطر اصابات العمل

تمهيد :

حددت المادة ٥/ه من قانون التأمين الاجتماعي اصابات العمل . ومن هذا النص تستدل علي أن تأمين اصابات العمل يغطي أربعة مخاطر هي : حوادث العمل - حوادث الطريق -- الأمراض المهنية - الاصابات الناجمة عن الارهاق أو الابهاد من العمل . وسوف نعرض لكل من المخاطر علي النحو التالي :

اولا : حوادث العمل : " حادث العمل وعلاقة السببية بين الحادث والعمل "

أ- تعريف حادث العمل وعناصره :

لم يضع المشرع في قانون التأمين الاجتماعي تعريفا محددا لحادث العمل الذي يعتبر احدي صور مخاطر اصابات العمل . ومن ثم فقد بات لزما علينا في مجال البحث التقصي عما ذهب اليه الفقة فالقضاء في تعريف حادث العمل نظرا لما يترتب عليه من اثار تلتزم به الهيئة الاجتماعية المختصة . وقبل بيان الاتجاهات الفقهية والقضائية التي عرضت في هذا الصدد لابد لنا من بيان مدلول حادث العمل كاصطلاح لفظي .فيقصد

بالحادث [١] أنه كل واقعة تتسم في تحقيقها بالمبالغة وينتج عنها اثار ضارة . فالحادث أمر فجائي وبصفته هذه يعد أمرا عارضا أو طارئا ينتج عنه كأثر سلبي . تغيير في الأوضاع الموجوده قبل حدوثه . أي يترتب عليه المساس بقيمة يحرص عليها ويسعي للمحافظة عليها . وهذا يفترض من الناحية المنطقية ألا يكون لارادة الشخص الذي تعرض لاثارها السلبية دور في تحقيقها وأما عن الاصطلاح القانوني فقد ذهب الفقة والقضاء الفرنسي [٢] الي أن حادث العمل هو " الواقعة التي يلحق بالعامل علي أثرها أضرارا جدية وتتميز بالمبالغة والعنف وتجد مصدرها في سبب خارجي ". واذا كان هذا التعريف قد ساد في ظل النظام القانوني الذي أقامه القانون الصادر في عام ١٨٩٨ واستمرت محكمة النقض الفرنسية تردده حتي فترة قريبه الا أن الفقة وبعض محاكم الموضوع في فرنسا افتقدت هذا التعريف لتعارضه والأحكام التي جاء بها القانون الصادر في عام ١٩٤٦ . فطبقا لنص المادة ١/٢ في هذا القانون الأخير يعتبر حادث العمل أيا كان سببه الحادث الذي يقع بفعل أو بمناسبة العمل . ويؤدي ذلك أن تحديد أسباب الواقعة التي تؤدي الي الاصابة لم يعد عنصرا ضروريا في

(١) راجع القاموس المحيط جزء أورل ص ١٧٠ " أن حدث " هوكون الشئ لم يكن " وفى لسان العرب المحيطى ٥٨١ جزء أول أن الحدث كون الشئ لم يكن " وحيث أمر أى وقع ، والحدث من أحداث الدهر شبه النازلة .

(2) V. A. SACHET , Tvaiteor . Cit. p. 213 , LOUBAT ., traite . op. cit. p. 172 et 173.

تعريف حادث العمل [١] . لذلك يري الفقة أن السبب الخارجي كشرط لتكييف واقعة ما قانونا بأنها حادث عمل . يؤدي الي تضييف نطاق الحماية الاجتماعية وتحليل أحكام القضاء الفرنسي يكشف عن تطور ملحوظ في مجال التعريف بحادث العمل . (الواقع أن تطور الصياغة القضائية لفكرة الحادث عن تحول يوشك أن يتحقق في هذا المجال . تحول تبدو معامله من المقارنه بين صيغ ثلاث ظهرت في تتابع فرنسي في أحكام محكمة النقض الفرنسية الصيعة الأولي [٢] كل فعل محدد يتحقق بغتة أثناء أو بمناسبة العمل . وينتج عنه اصابة جويه يشكل حادث عمل " والصيغة الثانية [٣] " الظهور المفاجئ في وقت ومكان العمل لاصابة جرية يكشف عنها الألم الذي يشعر به العامل بغته . يكون في ذاته حادث ما لم يقم صاحب العمل أو صندوق الضمان الاجتماعي الدليل علي نسبتها الي سبب خارجي تماما عن العمل " والصيغة الثالثة [٤]" كل اصابة تتحقق في وقت ومكان العمل يجب اعتبارها كحادث يفترض نسلته الي العمل . مالم يقم الدليل علي أن مصدرها أجنبي تماما عن أن مصدرها أجنبي تماما عن العمل " وقد ذهب بعض الفقهاء [٥] الي أنه

(1) Jris classeuy . ss. , fascicule 310 , op. cit. p. 3 No 12.
(2) V. Jurs classeur . ss. , Fascicule 310, op. cit.3 No. 10.
(3) Cass. soc, Smars 1970 , Juvis prudence , p. 621.
(4)Cass. soc. 16 avril 1986, J. C. P. 1986. IVP. 169 Gez pal.
(٥) راجع د/ حسن عبدالرحمن قدوس التعويض عن اصابات العمل ١٩٨٩ الطبعة الأولى ص ١١٣.

يتضح من هذه الصيغ الثلاث السابقة أن محكمة النقض الفرنسية بدأت أن تهتم بالاصابة ذاتها وبظروف تحققها الزمني والمكاني والواقع أن الصيغة الأخيرة هي أكثر اتفاقا مع المنطق القانوني. فطالما الأمر يتصل بقرينة يقتصر دورها في مجال الاثبات على نقل عبئه. فلا مجال للاستخدام الاصطلاحي للألفاظ في معناها اللغوي المطلق. وبالتبعية لذلك يمكن القول " أن الظهور المفاجى للاصابة يكون في حد ذاته حادث عمل بينما ذهب الفقه والقضاء المصري [١] أنه يقصد بحادث العمل " ما يمس بجسم الانسان ويحدث به ضررا جسمانيا لوقوعه فجأة بطريقة عنيفة بفعل قوة خارجية أى يجب توافر ما يلى حتى بعد الفعل حادث عمل أن يمس الفعل بجسم أدمى - أن يكون الفعل عنيفا وماغتا - أن ينشأ عن سبب خارجي وذهبت محكمة النقض المصرية الى أن حادث العمل " هو الاصابة الناتجة عن حادث وقع مباغتة بفعل قوى خارجية أثناء العمل أو بسببه ومس جسم العامل وأحدث به ضررا " وقد انتقد جانب من الفقه المصرى على بعض هذه الخصائص التي أبدتها محكمة النقض المصرية. فذهب البعض الى أنه لايعد عنصرا فى تعريف حادث العمل [٢]، الا صفة المباغتة فقط بينما ذهب البعض

---

(١) راجع د/ لبيب شنب الاتجاهات الحديثة فى التفرقة بين حوادث العمل قاصر فى المهنة مجلة العلوم الاقتصادية ص ٣ العدد الأول السنة ٩ يناير ١٩٦٧، ومحكمة النقض المصرية فى ١٩٨٢/١١/٢٢ الطعن ٣٦٦ لسنة ٤٨ ق.

(٢) راجع د/.محمد حلمى مراد، المرجع السابق ص ٧٧٩، د/ عبدالعزيز الهلالى تأمين اصابات العمل علما وعملا ١٩٦٧ ص ٢١.

الآخر [١]، إلى انتفاء التعريف القضائى لمحكمة النقض المصرية سالف الذكر بكامل عناصره . وعلى كل استقر الرأى فى الفقه على أنه يعتبر حادث عمل الشروط الآتية :

أ - أن يمس جسم الانسان :

يقصد بهذا ال شرط أن يؤدى الفعل الى المساس بجسم الانسان أو بحمايته . وعلى ذلك فان العمل الذى لا يمس بجسم العامل بل يضر فقط بأمواله لا يعد حادثا [٢]. ومثال ذلك تلف ملابسه أو كسر نظارته أو تهشم دراجته أو أعينه الزجاجية أو ساقه الصناعية [٣]، ويكفى أن يمس الفعل بجسم العامل . ولايشترط أن يحصل على احتكاك مادى بهذا الجسم كما يجب تفسير جسم الانسان بالمعنى الواسع [٤]، بحيث يشمل صحته بوجه عام . ومن ثم تعد الاضطرابات النفسية والعصبية مساسا بجسم الانسان وبالتالى من قبيل الحوادث ولو لم تصطحب باصابات عضوية أو جروح [٥].

---

(١) راجع د/ لبيب شنب المثال السابق مجلة العلوم القانونية والاقتصادية العدد الأول السنة ٩ عام ١٩٦٧ ص ٤١.

(٢) راجع د/ السيد نايل ، المرجع السابق ص ١٣٨.

(٣) راجع رسالتنا لنيل درجة الدكتوراه " التعويض عن ضرر النفس عام ١٩٨٨ ص ٢٢١".

(٤) راجع د/ الأهوانى المرجع السابق ص ١٩٤.

(٥) راجع د/ مصطفى الجمال ، د/ حمدى عبدالرحمن ، التأمينات الاجتماعية عام ١٩٧٤ ص ١٨٦.

ب - **صفة الفجائية :**

تعنى صفة الفجائية عدم الاستغراق فترة طويلة بحيث يبدأ وينتهى فى فترة وجيزة . أما اذا استغرق الفعل زمنا بحيث يفصل بين بدايته ونهايته وقت . ولم يمكن تحديد لحظة بدء وقوع الفعل ولحظة نهايته فانه لا يعد حادثا . ومتى كان الفعل مباغتا فانه يعتبر حادثا ولو كان أثره لم يظهر الا بعد فترة من الزمن فالمباغته صفة تشترط فى الفعل مصدر الضرر ذاته . ومثال ذلك سقوط العامل من فوق آلة يعد حادثا بصرف النظر عن الفترة التي يستغرقها ظهور آثار الحادي . ولا يشترط فى الفعل المفاجئ أن يكون ايجابيا . فقد يتحقق هذا الفعل بالامتناع أو الترك . ومثال ذلك عدم توصيل الأوكسجين الى عمال المناجم أو الغواصين فى الماء [1]. وهذا العنصر الذى يميز حادث عن العمل عن المرض . فالمرض يحدث عادة نتيجة لتطور بطئ يستغرق فترة زمنية غير قيرة [2].

ج - **السبب الخارجى :**

يقصد بهذا الشرط أن يقع الحادث بفعل قوة خارجية عن جسم المصاب وليس نتيجة لخلل أصاب هذا الجسم والأصل الخارجى فى الحادث - قد يكون ماديا وقد يكون معنويا . فالوفاة نتيجة الخوف من رؤية الحريق يعتبر حادث عمل رغم عدم اصابة العامل

---

(١) راجع د/ على العريف شرح التأمينات الاجتماعية فى مصر ١٩٧٨.
(٢) راجع د/ مصطفى الجمال ، د/ حمدى عبدالرحمن السابق ص ١٨٢.

باختناق[١]. ولكن الصعوبة تثور في الحالات التي ترجع فيها الاصابة الى وجود أكثر من سبب منها وهو خارجي ومنها ما هو داخلي في جسم المصاب . كما تثور الصعوبة أيضا في الحالات التي يمكن فيها وقوع الفعل أما بفعل خارجي واما باسباب داخلية على حد سواء . ومثال ذلك الفتق . فقد تحدث الاصابة به بفعل تأثير خارجي وهو بذل جهد مرهق وقد يحدث بسبب استعداد شخصي طبيعي في جسم المصاب . ونرى عدم التوسع في مفهوم حادث العمل . حتى لا يؤدي الى كثرة الحالات التي يطبق فيها حوادث العمل بحيث ينأى صندوق التأمين الاجتماعي عن القيام بمهنته وهي تحقيق الأمن الاقتصادي والاجتماعي للمؤمن عليهم وقد انتقد الفقه المصري والفرنسي هذا الشرط . كما عدلت عنه محكمة القض الفرنسية . وتناشد محكمة النقض المصرية بالعدول عنه .

ب - علاقة السببية بين الحادث والعمل :

لا يكفي وقوع الحادث بالمعني السابق . ولكن يشترط حتى
[illegible]

النحو المتقدم وانما يلزم كذلك أن يكون الحادث المذكور حادث عمل . وقد كان قانون اصابات العمل رقم ٦٤ لسنة ١٩٦٣ يشترط أن تكون الاصابة نتيجة حادث بسبب العمل وفى أثناء تأدية وظيفته . وكان المقصود بهذين الشرطين [١]، أن لا يمتد التعويض الى الحوادث التي لا توجد بينهما وبين علاقة العمل علاقة كافية . انبعاثا من الشعور باتساع نطاق المسئولية أكثر من اللازم . وقد انتقل هذا التحديد الى القانون ٩٢ لسنة ١٩٥٩ دون . ادراك كاف لمدى اختلاف فكرة المسئولية . وقابليتها للتوسع فلما كان القانون ٦٣ لسنة ١٩٦٤ أدرك المشرع الفارق فغير من صياغة العلاقة بين الحادث وبين العامل فجعلها " اذا وقع أثناء تأدية العمل أو بسببه" وبذلك أصبح يكفى لتغطية التأمين للحادث أن يقع أثناء تأدية العمل أو بسببه وقد استقر قضاء محكمة النقض على اعتبار الاصابة ناتجة عن حادث عمل حتى وقوع هذا الحادث أثناء العمل . وكان العامل وقت وقتها يؤدى عملا من الأعمال التي تدخل ضمن مهام عمله أو وظيفته . ولو لم يكن هناك أى صلة بين الحادث والعمل فقضت [٢]. " أن قتل عدد من العمال لأحد العمال عمدا أثناء العمل يعتبر حادث عمل على الرغم من عدم وجود علاقة ما بين القتل وممارسة العمل " . ويتضح مما سبق وعرضته محكمة النقض المصرية أن المشرع افترض قيام هذه الرابطة فى جميع الحالات التي

---

(١) راجع د/ مصطفى الجمال ، المرجع السابق ، ص ٢٠٣.

(٢) راجع نقض مدني ١٩٧٦/٥/٢٢ مجموعة أحكام النقض المدنى ص ١١٦٢.

يقع فيها الحادث أثناء تأدية العمل فلا يلزم باثبات وجودها ولايجوز بالتالى نفيها . أى أن المشرع افترض قيام قرينة قانونية قاطعة غير قابلة لاثبات العكس على علاقة الحادث بالعمل فى حالة وقوعه أثناء العمل . ويعتبر الحادث قد وقع أثناء العمل متى حدث فى مكان العمل وزمانه . ومكان العمل . هو المكان الذى يباشر فيه العامل عمله الذى تعاقد من أجله مع صاحب العمل . ويأخذ حكم مكان العمل كل مكان يوجد فيه المؤمن عليه بناء على أمر من صاحب العمل أو كان وجوده فى هذا المكان توجيه مصلحة المشروع ، وعموما فان مكان العمل يمتد الى جميع الأماكن التي يكون فيها العامل تحت رقابة صاحب العمل واشرافه [1]. أما عن زمان العمل فهو يبدأ عند بداية ساعة العمل ودخول العامل الى مكان عمله وينتهى بانتهاء وقت العمل وخروج العامل من باب المشروع وذلك طبقا للمواعيد المحددة فى قانون العمل صيفا وشتاء وطبقا لاتفاقات العمل الجماعية أو العادات المهنية ولكن هناك حالات ثار حولها خلاف لاعتبار ما اذا كان الحادث قد وقع أثناء العمل من عدمه . وسوف نعرض بايجاز لأهم هذه الحالات باعتباره تشكل الغالب الأعم فى التطبيق العملى . وذلك فيما يلى :

أ - وقوع الحادث فى فترة الراحة :

قد تقتضى طبيعة العمل أن يتخلله فترات راحة . وقد يحدث

(١) راجع د/ محمد حلمى مراد قانون العمل الجزء الثانى عام ١٩٥٢ ص ٤٨٥.

أن يصاب العامل فى أثناء هذه الفترات فهل تعتبر اصابته ناتجة عن حادث عمل ؟

ذهب البعض فى الفقه الى أن هذه الحوادث لا تعتبر حوادث عمل ولا يشملها الغطاء التأمينى لاصابات العمل [(١)]. بينما ذهب البعض [(٢)]، الآخر الى التفرقة بين حالتين . الحالة الأولى : اذا كان العامل يقضى فترة الراحة التي وقع فيها الحادث فى مكان العمل فهنا يعتبر الحادث حادث عمل . والحالة الثانية : اذا كان قضاء العامل فترة الراحة خارج مكان العمل . وفى هذه الحالة لايعد الحادث قد وقع أثناء العمل . ولا يعتبر حادث عمل الا اذا توافر فيه شروط حادث الطريق على النحو الذى سوف نعرضه تباعا . والرأى الأخير هو الأولى بالترجيح والتأييد وذلك لأن العامل فى الحالة الأولى يكون تحت رقابة واشراف صاحب العمل . ومن ثم تعد اصابته ناشئة عن حادث عمل . بينما فى الحالة الثانية فلا رقابة ولا توجيه من صاحب العمل .

ب - الأعمال المستمرة :

يقصد بالأعمال المستمرة التي تستوجب بقاء العمل فى مكان العمل فترة زمنية مستمرة . نظرا لطبيعة عمله مثل حارث المنشأة أو بواب العمارة . والرأى الراجع فى هذا الصدد أن أى اصابة يصاب

---

(١) راجع د/ محمد حلمى مراد ، قانون العمل الجزء الثانى عام ١٩٥٢ ص ٤٨٥.

(٢) راجع د/ مصطفى الجمال ، د/ حمدى عبدالرحمن المرجع السابق ص ١٨٩.

بهذا هذا العالم أثناء عمله تعتبر اصابة عمل . حتى ولو كان أثناء يوم هذا العامل [١]. وذلك لأن هذا العامل يؤدى عمله باستمرار ويكون دائما على استعداد لليقظة التامة وفقا لمقتضيات طبيعة العمل.

ج - العمال المتنقلون :

يقصد بهؤلاء العمال . الذين توجب طبيعة عملهم التنقل الدائم والسير المستمر مثل مندوب المبيعات والدعاية والتأمين وسائق السيارة فاذا حدثت له اصابة في خط سير العمل الذى يقوم به طبقا لتوجيهات صاحب العمل وفى حدود عمله . فالرأى الراجح في هذا الشأن أن اصابة العامل تعتبر حادث عمل وذلك رغم عدم الرقابة الفعلية من صاحب العمل على هذا العامل المصاب . وذلك تأسيسا علي أن العمل الذى يقوم به هذا العامل المتنقل يتم طبقا لتعليمات وأوامر صاحب العمل [٢].

د - وقوع الحادث خلال الأعمال التهديدية أو التكميلية

يقصد بالأعمال التهديدية أو التكميلية . الأعمال التي تسبق أو تكمل عمل العامل فى المنشأة لدى صاحب العمل ومثال ذلك لو وقع حادث قبل أن يتسلم العامل عمله عند تغيير ملابسه والاستعداد

---

(١) راجع د/ لبيب شنب المرجع السابق ص ٦٩.
(٢) راجع د/ مصطفى الجمال ، د/ محمد نصر المرجع السابق ص ٣٠٣.

لبدء العمل أو عند استلامه أدوات الانتاج بمشارة مهام عمله . ويذهب الرأى الراجح فى الفقه الى أن هذا الحادث يعتبر حادث عمل قياسا من باب أولى على حادث الطريق . فإذا كان المشرع نص على تغطية تأمين اصابات العمل لحوادث الطريق فان الحوادث التي تقسم خلال الأعمال التمهيدية أو التكميلية تعتبر حوادث عمل من باب أولى وخصوصها أنها وقعت فى مكان العمل [١].

هـ - حوادث الاضراب :

نظرا لعدم مشروعية الاضراب فى التشريع المصرى . الذى جعله المشرع فى المادة ١٢٤ عقوبات جريمة يعاقب عليها القانون . فان معالجتنا لهذه الحالة سوف تقتصر على مفهومه وعناصره . وذكر الصور المشروعة فقط للاضراب .

ا - مفهوم الاضراب وعناصره :

يعتبر الاضراب من أهم الحقوق الدستورية للعمال فى الدول الرأسمالية [١]، ويقصد به الامتناع عن العمل امتناعا اراديا ومديرا لتحقيق مطالب مهذبة رفض صاحب العمل تحقيقا [٢]، ومن هذا التعريف يتضح أن للاضراب عناصر مادية وأخرى معنوية .

أما عن العنصر المادى . فهو يشمل فضلا عن التوقف عن

---

(١) راجع د/ السيد نايل المرجع السابق ، ص ١٤٥ المعول عليه الاضراب المشروع الذى تنظمه القوانين .

(٢) راجع د/ ثروت فتحى ، المرجع السابق ص ٢١٩.

العمل سواء كان كليا أو جزئيا عنصر الصفة الجماعية . وينبغى أن يكون هذا التوقف رغم ارادة صاحب العمل . وأن يكون عدم التنفيذ قد انصب على التزامات ناشئة عن عقد العمل أو الاتفاقات الجماعية . ولا يعتبر امتناع العامل عن العمل ساعات اضافية ليس ملزما بها اضرابا [١].

وأما عن العنصر المعنوى . فهو يشمل ثلاثة عناصر هى : نية الاضراب - أن يكون الاضراب مدبرا - أن يكون الباعث على ذلك تحقيق مآرب رفض صاحب العمل تحقيقها .

١ - نية الاضراب :

يقصد بنية الاضراب اتجاه نية العمال المضربين الى الخروج عن شروط عقد العمل أما الامتناع عن العمل عدة أيام لاعتقادهم أنها أيام أجازة فلا يشكل اضرابا . كما أن التوقف عن العمل نتيجة قوة قاهرة لا يعد كذلك اضرابا .

٢ - أن يكون الاضراب مدبرا :

يتحقق هذا العنصر بمجرد تلاقى ارادات العمال على التوقف عن العمل . كما لو تم ذلك بمبادرة قضائية [٢] وأما بتنظيم سابق فيما بينهم .

---

(1) Cass. Soc. 23 Juin 1954 D . 1954. p. Gg 8.

(٢) راجع د. ثروت فتحى المرجع السابق ص ٢٢٠.

٢ - الباعث على الاضراب

لابد أن يكون الاضراب بهدف تحقيق مصالح مهنية للعمال رفض صاحب العمل تحقيقها لهم .

٣ - الصود المشروعة للاضراب :

أ - الاضراب المفاجئ:

يقصد به الاضراب الذى يتم فجأة ودون انذار مسبق لصاحب العمل ودون تحديد وقف القيام به بطريقة مسبقة .

ب - الاضراب المتكرر

يقصد به الاضراب الذى ينتج عن التوقف عن العمل فترات قصيرة متكررة . ثم يستأنف أعماله فترة أخرى ثم يعودون الى التوقف مرة أخرى .

ج - الاضراب التحذيرى :

يقصد به الاضراب مدة وجيزة تعرض تتنبيه صاحب العمل الى الحقوق العمالية المطالب بها . وتحذيره بالتالى من تكرار هذا الاضراب اذا لم يستجيب لمطالب هؤلاء العمال .

د - الاضراب الجزئى :

ذلك الاضراب الذي يقوم به بعض العمال مع استمرار البعض

الاخر فى أداء أعمالهم أو بضرب أحد أقسام المنشأة أو المشروع بينما يستمر باقى العمال فى أداء أعمال وظائفهم .

هـ - الاضراب الدائر :

كأن يضرب أحد أقسام المنشأة أو المشروع عن العمل مدة معينة بينما يستمر باقى الأقسام فى أعمالهم. ثم التوقف فى الأخيرة عن العمل واستئناف العمل فى الأقسام الأخرى . أى يتم الاضراب بالدور وهكذا .

و - الاضراب القومي للاحتجاج :

يقصد به الاضراب للاحتجاج قبل المسئولون فى الدولة بقصد تحسين ظروف العمل بصفة عامة أو بقصد الدفاع عن المهنة .

ل - الاصضراب التضامنى :

ذلك الاضراب الذى يقوم به عمال مشروع معين بقصد تأييد مطالب عمال آخرين سواء أكان هؤلاء العمال يعملون بنفس المشروع أو يعملون بمشروع آخر داخل الدولة مادام الهدف منه تحقيق مطالب مهنية . أما الاضراب تضامنا مع عمال دولة أخرى فلا يعد اضرابا مشروعا [١].

---

(١) راجع د/ ثروت المرجع السابق ، ص ٢٣٥ - ٢٣٦ " تعداد صور الاضراب المشروع وتحديد حوادث الاضراب .

والرأى الراجح فى الفقه الفرنسى [(١)]، أنه يجب التفرقة بين الحوادث التي تصيب العمال المضربين من ناحية وغير المضربين من ناحية أخري ففى الحالة الأولى لا يعتبر اصابة العامل المضرب حادث عمل ولا يتمتع بتأمين اصابات العمل لأن الحادث لم يقع تحت سلطة ورقابة واشراف صاحب العمل . والعكس صحيح .

٢ - وقوع الاصابة بسبب العمل :

يغطى تأمين اصابات العمل الاصابات التي تقع أثناء العمل وكذلك التي تقع بسبب العمل . ويقصد بالحوادث التي تقع بسبب العمل ما يقع للعامل خارج مكان العمل وزمانه من حوادث تربطها بالعمل علاقة سببية . وتعتبر الاصابة قد وقعت بسبب العمل وفقا للاتجاه الراجح . اذ ثبت أن الحادث الذى أدى إلى الاصابة ماكان ليقع لولا ارتباط العامل بالعمل . وعلى ذلك لابد لاعتبار الحادث الذى يقع خارج مكان العمل وزمانه حادث عمل من اثبات رابطة السببية بين الحادث والعمل . واذا تعددت الأسباب التي أدت الى وقوع الحادثفانه يكفى أن يكون العمل أحد هذه الأسباب بشرط أن يكون العمل سببا كافيا وليس بشرط أن يكون السبب الوحيد [(٢)].

---

(١) راجع :

Sinay , Lagreve 1966 . p. 291.
Cass. soc. 5 fev , 1950.

(٢) راجع د/ مصطي الجمال ، المرجع السابق ص ٢٠٧.

أما اذا اقتصر دور العمل على مجرد تسهيل وقوع الحادث فانه لايعد حادث ولا يغطيه مظلة تأمين اصابات العمل . وهذا هو ما يطلق عليه البضع وقوع الحادث بمناسبة اعمل . ومثل ذلك . كما لو أوفد صاحب العمل العامل لقضاء مهمة . ووجد أثناء تنفيذها مهرجانا فعرج لمشاهدته وأصيب بحادث أثناء هذه المشاهدة . فان هذه الاصابة لا تعتبر بسبب العمل ولكن بمناسبته وتخرج عن نطاق الحماية التأمينية فى ضوء قواعد اصابات العمل .

٢ - حوادث الطريق :

النص التشريعى :

نصت المادة ٥ / هـ من قانون التأمين الاجتماعى على أنه " تعتبر الاصابة التي تنتج عن حادث وقع للعامل خلال فترة ذهابه لمباشرة عمله أو عودته منه اصابة عمل بشرط أن يكون الذهاب أو الاياب دون توقف أو تخلف أو انحراف عن الطريق الطبيعى " .

يتضح من هذا النص أنه يشترط لاعتبار الحادث من حوادث الطريق وخاضع لتأمين اصابات العمل توافر الشروط الآتية :

١ - أن تكون الاصابة ناتجة عن حادث.

٢ - أن يقع هذا الحادث فى الطريق الطبيعى للعمل .

٣ - ألا يكون العامل قد توقف أو تخلف أو انحرف عن

الطريق الطبيعى .

وقد استعرضنا سلفا ماهية الحادث وشروطه عند الحديث عن حادث العمل . ومن ثم فلا يبقى أمامنا سوى التعرض للشرط الثاني والثالث على النحو التالى :

أ - وقوع الحادث في الطريق الطبيعى للعمل

أولا ما يلاحظ فى هذا الصدد أن المقصود بحادث الطريق . الحادث بالمعنى التقليدى [1]، المتمثل فى أمر فجائى كالجرح أو الكسر أو الحريق . فالحادث فى هذا المقام لا ينصرف الى المرض على النحو الذى تجه اليه الفقه الحديث بصدد حوادث العمل . فاذا ما توافر حادث بهذا المعني الضيق فان تأمين اصابات العمل يغطيه بصرف النظر عن سبب وقوعه . وما اذا كان قوة قاهرة أو خطأ من رب العمل أو من الغير أو من العامل ذاته على أنه يشترط بعد ذلك أن يكون الحادث المذكور قد وقع للعامل فى طريق العمل . غير أن هذا التحديد السابق يقتضى منا الوقوف على معني طريق العمل والطريق الطبيعى . وهذا ما سوف نتعرض له على النحو التالى :

أ - طريق العمل :

اذا كان أقر مبدأ الحماية فى مواجهة حادث الطريق فانه قد أولى عناية خاصة لتحديد طرفى الطريق الذى تمتد اليه هذه الحماية

---

(١) راجع د/ مصطفى الجمال ، المرجع السابق ص ٢٠٧.

فكما بين من مطالعة نص المادة ١/٤١٥ من قانون الضمان الاجتماعي الفرنسي (يعتبر كذلك حادث عمل ... الحادث الذى يقع للعامل أثناء طريق الذهاب والعودة بين : (أ) محل اقامته الرئيسى أو الثانوى متى اتصف بنوع من الثبات أو أى مكان آخر يتوجه اليه العامل بطريقة معتادة لبواعث عائلية ومكان العمل .
ب- مكان العمل أو المقصف أو بصفة عامة المكان الذى يتناول فيه العامل بطريقة معتادة وحمايته " .

ويرى جانب من الفقه المصرى أن الطريق فى مفهومه [١] القانونى يمكن أن يتحدد جغرافيا كما يمكن أن يتحدد تحديدا زمنيا . ويعد التشريع الفرنسى والمصرى ترجمة طبيعية لهذين الاتجاهين : فبينما يأخذ التشريع الفرنسى بالمعيار المكانى . فان المشرع المصرى يأخذ بالمعيار الزمنى . ويجب لكى نكون بصدد حادث من حوادث الطريق أن يقع الحادث فى الطريق . وعلى ذلك فالحادث الذى يقع للعامل وهو لا يزال فى مسكنه لم يغادره لا يعتبر من حوادث الطريق حتى ولو وقع أثناء الاستعداد للذهاب لمباشرة عمله . كذلك فان الحادث الذى يقع للعامل داخل مكان العمل لايعتبر من حوادث طريق العمل . وان كان ذلك لن يمنع من اعتبار الاصابة الناجمة عنه اصابة عمل . ولا يشترط فى الطريق أن يكون عاما مفتوحا للجمهور الحوادث التي تقع على طريق خاص يعتبر

---

(١) راجع د/ لبيب شنب مقاله " تغطية تأمين اصابات العمل " مجلة العلوم القانونية والاقتصادية العدد ١٢ لسنة ١١ ق ١٩٦٩ ص ٦٧٨.

حادث طريق . ومن ثم فالعامل عندما يغادر باب منزله يعتبر فى بداية طريق العمل وبالتطبيق لذلك فاذا وقع حادث للعامل أثناء خروجه من باب شقته وهو فى فناء المنزل أو على سلمه أو داخل المصعد أو حديقة المنزل يعتبر الحادث حادث طريق [1]. واذا كان من السهل تحديد طريق الذهاب الى العمل سواء بدأ من مسكن العامل أو من مكان آخر فانه من الصعب تحديد نهاية طريق العودة من العلم بصرف النظر عن المكان الذى يذهب اليه العامل . ويجب أن يتبع في ذلك معيارا مرنا يختلف من حالة الى أخرى [2]، فلو خرج العالم من العمل الى دار السينما فهنا تنتهى رحلة عودته الى العمل . أما عودته من السينما الى المنزل لا تعتبر عودة عمل . ويشترط بالاضافة الى ذلك ضرورة أن يكون الحادث قد وقع أثناء الذهاب أو العودة من مباشرة العمل . أما اذا كان الهدف من الذهاب الى مكان العمل أو العودة منه ليس مباشرة العمل . فان الحادث حادث طريق .

ب - الطريق الطبيعى :

يتضح من نص المادة ٥/هـ سالف الذكر أن المشرع حدد الطريق الطبيعى من حيث المكان والزمان فى وقت واحد . فمن حيث المكان يلاحظ أولا أنه لا تثور صعوبة فى تحديد الطريق الطبيعى اذا

(١) راجع د/ لبيب شنب ذات المقال السابق ص ٦٧٩.
(٢) راجع د/ الأهوانى ص ٢٢٩ - ٢٣٠.

لم يوجد سوى طريق واحد يؤدى الى مكان العمل . فهنا يتعين على العامل أن يسلك هذا الطريق ذهابا وايابا ويعتبر هذا هو الطريق الطبيعى أيا كان طوله أو مشاق سلوكه [١]، وإنما تكمن المشكلة فى حالة وجوده عدة طريق تؤدى الى مكان العمل . ويذهب أستاذنا الدكتور حسام الأهوانى [٢]، إلى أنه يجب فى هذه الحالة النظر الى ظروف كل عامل على حده . فلا يجب الوقوف عند المعيار الموضوعى أو الشخصى . بل يجب الاكتفاء بالبحث عن مسلك الرجل المعتاد الذى يوجد فى نفس ظروف الشخص . ويعتد بطبع الشخص من حيث تحمله الانتظار فى ازدحام المرور أو خشيته من أن يطرق سبيلا غير مطروق فالطريق الطبيعى هو الطريق المناسب فى ظل الظروف الموضوعية والشخصية المختلفة ونرجع هذا الاتجاه لأنه يوفر الحماية أكثر للعامل . بينما يذهب غالبية الفقه الي أن المعيار الذى يجب التعويل عليه فى تحديد الطريق الطبيعى هو المعيار الموضوعى بحيث يمكن القول أن الطريق الطبيعى هو الطريق الذى يسلكه الرجل العادى للذهاب لمباشرة عمله والعودة منه . فالعبرة اذن هى بمعرفة سلوك الشخص العادى . ويتوقف ذلك علي عدة عوامل تؤثر فى الاختبار . وهى طول الطريق وتمهيده . ومدى خطورته . بحيث يتحدد الطريق الطبيعى بأنه أقصر الطرق المؤدية الى مكان العمل وأكثرها سهولة وسرعة وأقلها خطورة . فاذا توافرت هذه الصفات فى طريق من الطرق المتعددة كان هو الطريق الطبيعى .

بحيث اذا لم يسلكه العامل وسلك طريق آخر . فإنه لا يعتبر الطريق الطبيعي للعمل . ونرجح أستاذنا الدكتور لبيب شنب [١]، الطريق الطبيعي أنه أقل الطرق خطورة ولو كان أطولها . كما أن أكثر الطرق خطورة لا يعتبر الطريق الطبيعي ولو كان أقصرها . ونري في حالة تساوي الطرق المفتوحة أمام العامل فانها تعد طرق طبيعية وله حق الخيار في سلوك احداها . ومن حيث الزمان يشترط وقوع الحادث في الوقت الطبيعي للطرق . أي يجب أن يتم اجتياز الطرق في وقت يتفق مع بدء العمل وانتهائه . وبعباره أوضح يجب أن يتناسب وقوع الاصابة من حيث الزمن مع موعد بدء العمل ونهايته . يوتحدد الزمن العادي للذهاب أو الاياب بحسب ظروف مكان العمل الذي يتوجه منه أو يتجه اليه العامل بحسب وسيلة المواصلات التي يستخدمها وحالتها - وطالما أن الحادث قد وقع أثناء الوقت العادي للراحة . فان العامل يعفي من اثبات أنه كان متجها الي عمله . أما اذا تباعدت المدة عن الزمن العادي فانه يقع عليه عبء اثبات أنه بالرغم من تباعد المده الا أنه كما متوجها مباشرة الي العمل أو عائد مباشة منه . وعلي ذلك اذا خرج الذي يقع له في الطريق المؤدي الي مكان العمل يعد حادث طريق بالرغم من تباعد وقت الحادث عن وقت بدء العمل .كما تعتبر الاصابه اصابة طريق حتي ولو وقعت انتهاء العمل اذا كان تأخر العامل في العودة سببه ازدحام الطريق وانتظاره مدة طويلة في لا يعد حادث طريق.[٢]

---

(١) راجع د/ لبيب شنب ص ٦٨٢ المرجع السابق ، عمران المرجع السابق ص٢٥ ، البرعى المرجع السابق ص ٩٩٦.

(٢) راجع د/ حسام الأهوانى ، المرجع السابق ص ٣٣٢.

٢- الا يكون العامل قد توقف او تخلف او انحرف عن الطريق الطبيعي

يعتبر الفقه عن توقف العامل أو تخلفه أو انحرافه عن طريق العمل الطبيعي بعوارض الطريق [١]ولقد ورد النص مطلقا علي هذه العوارض في عجز المادة ٥/ه من قانون التأمين الاجتماعي سالف الاشارة اليها ويفهم من ظاهر هذا النص أن أي توقف أو انحراف عن طريق العمل الطبيعي يؤدي الي استفادة من تأمين اصابات العمل . ولكن الراجح فقها وجوب البحث في الباعث الذي أدي الي وجود احدي هذه العوارض .بحيث اذا اتضح أن موقف العامل يتفق ومسلك الرجل المعتاد فان الحادث يعتبر حادث ويستفيد من نطاق الحماية التأمينية لاصابات العمل . وايذاء عدم تعرض المشرع لتعريف هذه العوارض " توقف - تخلف - انحراف " فكانت أراء الفقه جليه في ايضاح حقيقة هذه العوارض . ومن ثم فلابد لنا من تفصيل هذه الأحكام الخاصة بعوارض الطريق علي النحو التالي :

أ- التوقف :

يقصد بالتوقف : الوقوف عن السير في الطريق [٢].وليس التوقف عن العمل وبعبارة أخري الكف عن السير لفترة من الوقت مع بقاء العامل علي الطريق الطبيعي للعمل . وعلي ذلك يجب أن يؤخذ في الاعتبار مدة التوقف بالنظر الي المدة الكاملة للراحلة فلا يعتبر توقفا يستبعد معه أحكام تأمين اصابات العمل . سوي التوقف الذي يدور فترة من الزمن يكون من شأنها أن تجعل الرحلة تستغرق وقتا غير

(١) راجع د/ السيد نايل ، المرجع السابق ص١٦٤.
(٢) راجع د/ لبيب شنب ص ٦٩٠.

أي أطول من المعتاد [1]. ومثال التوقف أن يجد العامل في طريقة مجموعة من الناس ملتفه حول سيارة معطلة فينضم اليهم ويكف عن متابعة طريقة .

ب - الانحراف :

الانحراف هو أن يسلك العامل طريق يختلف عن الطريق الطبيعي ولو كان هذا الطريق يؤدي كذلك الي مكان العمل . وعلي ذلك فانه اذا كان التوقف يعني التخلف الزمني عن الطريق . فان الانحراف يعني التخلف المكاني عنه ومثل الانحراف . أن يسلك العامل في ذهابه الي مكان العمل أو عند عودته منه آطول الطرق بهدف احالة فترة سيرة للترويح عن النفس . أو أن يتخذ الطرق ارضاء الروح المغامرة . أو يسير في أقل الطرق سهولة لتجنب مقابلة شخص لا يرغب في رؤيته .

د - التخلف :

ذهب الرآي الراجح [1] في الفقه الي أن التخلف هو انشغال العامل عن متابعة الطريق بأحد الامور مثل دخوله مقهي لاحتساء بعض المشروبات أو مطعما لتناول بعض الأطعمة . أو عروجه الي منزل صديق له يقع علي طريق العمل ولا أهمية للتفرقة بين العوارض السابقة من حيث النتيجة القانونية لتوافر احدها فاذا توافر احدي العوارض الثلاثة .سيترتب عليه حتي الحرمان من المظلة التأمينية لتأمين اصابت العمل . ولتقدير ما اذا كان هناك عوارض الطريق من مسائل القانون التي تخضع فيها محكمة الموضوع لسلطات محكمة النقض .

---

(١) راجع د/ الأهواني ، ص ٢٣٦.

أما الوقائع المادية التي تثبتها محكمة الموضوع وهي في سبيل استخلاص وجود المعارض فهي مسألة موضوعية تستقل بها محكمة الموضوع دون الدخول في نطاق الراقبة القانونية لمحكمة النقض .

اثر الباعث علي الاعتداد بعوارض الطريق:

تساءل بعض الفقهاء عن مدي الاعتداد بالباعث علي التوقف أو التخلف أو الانحراف . وبعبارة أوضح هل يظل العامل مشمولا بالحماية التأمينية لاصابات العمل اذا كان الباعث علي التوقف أو التخلف أو الانحراف يتعلق بالحاجات الضرورية للحياة اليومية وليس باعثا شخصيا ؟ ويري أستاذنا الدكتور لبيب شنب [١] للدفاع عن هذا المبدأ مقررا أنه يجب الاعتدال بالباعث الذي دفع العامل الي التوقف أو التخلف أوالانحراف بحيث لايحرم من هذه الحماية اذا كان قد دفعه الي ذلك مبرر قوي . ويمكن الاستناد في ذلك أن فكرة طريق العمل ذاتها واشترط أن يكون هذا الطريق طبيعيا توجب الاعتماد بالباعث الذي دفع العامل الي التوقف أو التخلف أو الانحراف . فالطريق الطبيعي الذي يسلكه الشخص المعتاد هو أسهل وأقصر الطرق وأقلها خطورة . فان هذا الشخص المعتاد لايتوقف أو يتخلف أو ينحرف الا اذا كان هناك مبرر قوي لذلك .أما اذا كان التوقف أو التخلف أو الانحراف لايستبد الي مبرر قوي . فان الحادث الذي يقع لايعتبر من حوادث الطريق . واذا توافر الباعث الذي يعتد به . مثل قضاء الحاجلت الأساسية للحياة اليومية . فان تأمين اصابات العمل

---

(١) راجع د/ لبيب شنب ، المرجع السابق ص ٦٩٥.

يظل ساريا بالنسبة للحادث الذي يقع في الطريق بعد انتهاء التوقف . ولايشمل الحادث الذي يقع أثناء التوقف أو التخلف أما الحادث الذي يقع علي الطريق أثناء الانحراف فانه يظل حادث عمل [١] ويقع علي العامل عبء اثبات الباعث المشرع . وعلي كل حال فان تقدير مشروعية الباعث من عدنه يعتبر من مسائل القانون الذي تخضع فيها محكمة الموضوع لنطاق الرقابة القانونية التي تباشرها النقض [٢].

٣- الأمراض المهنية :

في واقع الأمر ان تحديد فكرة المرض المهني يثير الكثير من الصعوبات ليس فقط من الناحية الطبية ولكن أيضا من الناحية القانونية .فاذا كان يمكن القول بأن المرض المهني يظهر في شكل تغيرات مرضية تخلف في طبيعتها وأعراضها الحالات المرضية العادية . فانه يصعب في كثير من الأحوال التمييز بين المرض العادي والمرض المهني[٣] لذلك نجد التشريعات الوضعية في دول العالم المختلفة . وهي تحدد نطاق الحماية لمواجهة خطر الأمراض المهنية . واما أن تترك لقاضي الموضوع سلطة تقديريه في تحديد المرض المهني بالاستعانه بأهل الخبرة . واما أن تحدد في جداول ملحقة بالقانون هذه الأمراض واما تقر نظاما يمزج بين الفكرتين السابقين. وسوف نعرض فيما يلي لتحديد أمراض المهند طبقا للنظم الثلاثه سالفة الذكر .

---

(١) راجع د/ حسام الأهوانى ، المرجع السابق ص ٢٣٨ - ٢٣٩.
(٢) راجع مؤلفنا سلطة محكمة النقض فى الرقابة على تفسير عقود الاذعان عام ١٩٩٠ ص ٢١٨.
(٣) أنظر محمد بيومى نصار مقاله السابق ص ٩٦ - ٩٨.

تحديد أمراض المهنة:

اتسم النظام القانوني الوضعي في فرنسا بتحديد احدي الطرق التالية لأمراض المهنة:

أ- نظام التغطية الشاملة :

يقوم هذا النظام بفحص الواقع وتمحيص الواقع وتمحيص عناصره بمناسبة كل حالة تعرض عليها وذلك بهدف التثبيت من الارتباط بين الاصابة بالمرض والظروف التي يباشر في ظلها النشاط المهني [١] أي عدم التقيد بمفهوم تشريعي محدد للمرض المهني . وتطبيق هذا النظام وان كان يكفل تغطية سامله لكل مرض يمكن اقامة الدليل علي أمله المهني . الا أنه يثير الكثير العملية في خصوص مجال الاثبات . اذ يقع علي المصاب عبء الاثبات لعلاقة السببية بين المرض الذي أصابه والنشاط المهني الذي يزاوله . وكثير ماتلجأ الجهة المختصة الي اللجان المختصة الي اللجان الطبية واجراء الأمن الصناعي للقيام بالفحص الطبي لحالة المريض بالنظر الي طبيعة النشاط الذي يزاوله وحالته الصحية في الفترة السابقة علي المرض . وكل يقدمه المريض يعتبر عنصرا ذا دلاله قاطعة في مجال الاثبات . وان كان ينطوي علي درجة من الاحتمالات مادامت هذه الاحتمالات يرجحها المألوف والشائع . وهنا يكون للاتجاه الي الاثبات عن طريق القرائن دور بارز في تدليل الصعوبات العملية التي تفترض في تطبيق هذا النظام . ويطلق البعض في الفقه علي هذا النظام الطريقة المرنه في تحديد أمراض المهنة [٢]

---

(١) أنظر د/ عبدالرحمن قدوس التعويض عن اصابات العمل ص ٢٠٥.
(٢) الوصية رقم ٦٧ ملحق المادة ١٦ بند ٤.

ب- نظام الجداول :

يعتبر هذا الطريق من طريق تحديد أمراض المهنة أكثر انتشارا في دول العالم وأوصي به المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية [١] ويتميز عن سابقة في مجال الاثبات اذ يكفي أن يقيم العامل الدليل علي مباشرته عملاأو نشاطايندرج تحت طائفة الأنشطة المذكورة في الجداول حتي يعتبر المرض الذي تعرض للاصابة به مرضا مهنيا ومؤدي ذلك أن مباشرة العامل لمثل هذا النشاط يسمح بافتراض الأصل المهني للمرض الذي أصابه . ونظام الجداول يتسم بأحد مظهرين : الأول أنه لا يسمح للسلطات الادارية أن تضيف الي قائمة الأمراض أو قائمة الأعمال أي عناصر من شأنها اتساع نطاق طائفة الامراض التي يتعرض لها قانونا بالأصل المهني . والثاني : اتسامه بالمرونه . وذلك أن يتضمن جواز الاضافة الي قائمة أمراض المهنه بالاضافة الي الأمراض ذات الأصل المهني . وبراغم من افتراض الاصل المهني لاصابة بالمرض ورد النص عليه في جداول الأمراض المهنية ودوره الهام في تبسيط اجراءات الاثبات فان نظام الجداول يتصرف نطاق الحماية في مواجهة خطر التعرض للاصابة بمرض مهني . علي تلك الأمراض التي ورد النص عليها .علي سبيل الحصر في الجداول . وهذا يستتبع من الناحية العملية وجود طائفة من الأمراض تظل علي الرغم من ثبوت أصلها المهني خارج نطاق الحماية.

جـ-النظام المختلط:

يقوم هذا النظام علي فكرة الجمع بين نظامي التغطية الشاملة

---

(١) التوصية رقم ٦٧ ملحق المادة ١٦ بند ٤.

والجدول . ويحقق هذا النظام درجة كبيرة من المرونه في مجال تحديد نطاق الحماية في مواجهة خطر التعرض للاصابة بالمرض المهني . واذا كان نظام الجدول المفتوح يحقق درجة من المرونه الا أنها لاترقي الي مستوي النظام المختلط . فالمرونة في الجدول تتحقق عن طريق تدخل السلطة المختصة باضافة أمراض الي جدول أمراض المهنه . أما المرونه في النظام المختلط فتتحقق عن طريق الاعتراف للقاضي بسلطة تقديريه لعناصر الواقع باستظهار علاقة السببية بين المرض والنشاط المهني .

فالنظام المختلط باعترافه بدور القاضي لايحدد نطاق الحماية تحديدا جامدا . ومع ذلك يجب داخل هذا النظام التمييز بين وضعين فالمؤمن عليه الذي يتعرض للاصابة بمرض مدرج بالجدول يظل متمتعا بميزة كبري في مجال الاثبات متي توافرت في المرض الذي أصابه الشروط القانونية الأخري .اذ أن المرض المدرج بالجدول يقوم قرينة قانونية قاطعة علي أصله المهني . أما اذا كان المرض الذي تعرض له المؤمن عليه غير مدرج بالجدول فيقع علي عاتقة عبء أصله المهني[١].

والآن يثور التساؤل أي هذه الأنظمة اتباعها المشرع المصري في تغطية أمراض المهنة ؟

يتضح من نص المادة ٥/ه من القانون ٧٩ بسنة ١٩٧٥ أخذ

---

(١) وجهت المجموعة الاقتصادية الأوربية الى أعضائها توصية للأخذ بهذا النظام المختلط فى ١٩٦٢/٧/٢٣ . مشار اليه في د/ عبدالرحمن قدوس المرجع السابق ص ٢٠٧ هامش١

المشرع المصري بنظام الجدول المرن أي المفتوح . فقد ورد النص علي أنه " يقصد باصابة بأحد الامراض المهنية الواردة بالجدول رقم ١ المرافق لهذا القانون ." وأبلغ دليل علي ذلك أن المشرع المصري أورد بنص المادة ٧٠ من ذات القانون " لوزير التأمينات بقرار يصدره بناء علي اقتراح مجلس الادارة تعديل الجدول رقم١ المرافق باضفة حالات جديدة اليه . ويري هذا التعديل علي الوقائع السابقة علي التعديل " وسوف تعرض فيما يلي للجدول رقم١ المرافق لهذه القانون والذي أورد الأمراض المهنية علي النحو التالي

جدول رقم (١)

جدول أمراض المهنة

مسلسل	نوع المرض	العمليات أو الأعمال المسببة لهذا المرض
١	التسمم بالرصاص ومضاعفاته	أى عمل يستدعى استعمال أو تداول الرصاص أو مركباته أو المواد المحتوية عليه . ويشمل ذلك : تداول الخامات المحتوية على الرصاص صب الرصاص القديم والزنك القديم (الخردة) فى سبائك العمل فى صناعة الأدوات من سبائك الرصاص أو الرصاص القديم (الخردة) العمل فى صناعة مركبات الرصاص صهر الرصاص -تحضير واستعمال ميناء الخزف المحتوية على رصاص . التلميع بواسطة برادة الرصاص أو المساحيق المحتوية على الرصاص تحضير أو استعمال البويات أو الألوان أو الدهانات المحتوية على الرصاص ... الخ · وكذا أى عمل يستدعى التعرض لغبار أو أنحرة الرصاص أو مركبات أو المواد المحتوية عليه

مسلسل	نوع المرض	العمليات أو الأعمال المسببة لهذا المرض
٢	التسمم بالزئبق ومضاعفاته	أي عمل يستدعي استعمال أو تداول الزئبق أو مركباته أو المواد المحتوية عليه وكذا أي عمل يستدعي التعرض لغبار أو أبخرة الزئبق أو مركباته أو المواد المحتوية عليه ويشمل ذلك : العمل في صناعة مركبات الزئبق وصناعة آلات المعامل والمقابس الزئبقية وتحضير المادة الخام في صناعة القبعات وعمليات التذهيب واستخراج وصناعة المفرقعات الزئبقية ... الخ .
٣	التسمم بالزرنيخ ومضاعفاته	أي عمل يستدعي استعمال أو تداول الزرنيخ أو مركباته أو المواد المحتوية عليه وكذا أي عمل يستدعي التعرض لغبار أو أبخرة الزرنيخ أو مركباته أو المواد المحتوية عليه . ويشمل ذلك : العمليات التي يتولد فيها الزرنيخ أو مركباته وكذا العمل في انتاج أو صناعة الزرنيخ أو مركباته
٤	التسمم بالانتيمون ومضاعفاته	أي عمل يستدعي استعمال أو تداول الأنتيمون أو مركباته أو المواد المحتوية عليه وكذا أي عمل يستدعي التعرض لغبار أو أبخرة الأنتيمون أو مركباته أو المواد المحتوية عليه .
٥	التسمم بالفسفور ومضاعفاته	أي عمل يستدعي استعمال أو تداول الفسفور أو مركباته أو المواد المحتوية عليه وكذا أي عمل يستدعي التعرض لغبار أو أبخرة الفسفور أو مركباته أو المواد المحتوية عليه .
٦	التسمم بالبترول أو مثيلاته أو مركباته الأميدية أو الأزوتية	كل عمل يستدعي استعمال أو تداول هذه المواد وكذا كل عمل يستدعي التعرض لأبخرتها أو غبرها .

مسلسل	نوع المرض	العمليات أو الأعمال المسببة لهذا المرض
٧	التسمم بالمنجنيز ومضاعفاته	كل عمل يستدعى استعمال أو تداول المنجنيز أو مركباته أو المواد المحتوية عليه وكذا كل عمل يستدعى التعرض لأبخرة أو غبار المنجنيز أو مركباته أو المواد المحتوية عليه ويشمل ذلك : العمل فى استخراج أو تحضير المنجنيز أو مركباته وصحنها وتعبئتها ... الخ .
٨	التسمم بالكبريت ومضاعفاته	كل عمل يستدعى استعمال أو تداول الكبريت أو مركباته أو المواد المحتوية عليه وكذا كل عمل يستدعى التعرض لأبخرة أو غبار الكبريت أو مركباته أو المواد المحتوية عليه . ويشمل ذلك : التعرض للمركبات الغازية وغير الغازية للكبريت ..... الخ
٩	التأثر بالكروم وما ينشأ عنه من قرح ومضاعفاته	كل عمل يستدعى تحضير أو تولد أو استعمال أو تداول الكروم أو حمض الكروميك أو كرومك أو بيكرومات الصوديوم أو البوتاسيوم أو الزنك أو أية مادة تحتوى عليها .
١٠	التأثير بالنيكل أو ما ينشأ عنه من مضاعفات وقرح	كل عمل يستدعى تحضير أو تولد أو استعمال أو تداول النيكل أو مركباته أو أية مادة تحتوى على النيكل أو مركباته . ويشمل ذلك : التعرض لغبار كربونيل النيكل
١١	التسمم بأول أكسيد الكربون وما ينشأ من مضاعفات	كل عمل يستدعى التعرض لأول أكسيد الكربون ويشمل ذلك : عمليات تحضيره أو استعماله أو تولده . كما يحدث فى الجراجات وقماش الطوب والجير ... الخ

مسلسل	نوع المرض	العمليات أو الأعمال المسببة لهذا المرض
١٢	التسمم بحامض السيانور ومركباته وما ينشأ عن ذلك من مضاعفات	كل عمل يستدعى تغيير استعمال أو تداول حامض السيانور أو مركباته وكذا كل عمل يستدعى التعرض لأبخرة أو رذاذ الحامض أو مركباته أو أتربتها أو المواد المحتوية عليها
١٣	التسمم بالكلور والفلور والبروم ومركباتها	كل عمل يستدعى تحضير أو استعمال أو تداول الكلور أو الفلور أو البروم أو مركباته وكذا أى عمل يستدعى التعرض لتلك المواد أو لأبخرتها أو غيرها .
١٤	التسمم بالترول أو غازاته أو مشتقاته أو مضاعفاته	كل عمل يستدعى تداول أو استعمال أالبترول أو غازاته أو مشتقاته وكذا أى عمل يستدعى التعرض لتلك المواد صلبة كانت أو سائلة أو غازية.
١٥	التسمم بالكلور فورم ورابع الكلورور الكربون	كل عمل يستدعى استعمال أو تداول الكلوروفورم أو رابع كلورور كربون وكذا أى عمل يستدعى التعرض لأبخرتها أو الأبخرة المحتوية عليها .
١٦	التسمم برابع كلورور الأثين وثالث كلورور الأثيلين والمشتقات الهالوجينية الأخرى للمركبات الأيدروكربونية من المجموعة الأليفانية	أى عمل يستدعى استعمال أو تداول هذه المواد والتعرض لأبخرتها أو الأبخرة المحتوية عليها .

العمليات أو الأعمال المسببة لهذا المرض	نوع المرض	مسلسل
أي عمل يستدعى التعرض للراديوم أو آية مادة أخرى ذات نشاط اشعاعى أو أشعة أكس	الأمراض والأعراض الباثولوجية التي تنشأ عن الراديوم أو المواد ذات النشاط الاشعاعى أو أشعة اكس	١٧
أى عمل يستدعي استعمال أو تداول أو التعرض للقطران أو الزفت أو البيتمون أو الزيوت المعدنية (بما فيها البارفان) أو الفلور أو أى مبركات أو منتجات أو متخلفات هذه المواد وكذا التعرض لأية مادة مهيجة أخري صلبة أو سائلة غازية	سرطان الجلد الأولى والتهابات وتقرحات الجلد والعيون المزمنة	١٨
أى عمل يستدعى التعرض المتكرر أو المتواصل للوهج أو الاشعاع الصادر عن الزجاج المصهور أو المعادن المحمية أو المنصهرة أو التعرض لضوء قوى أو حرارة شديدة مما يؤدى الى تلف بالعين أو ضعف بالأبصار	تأثير العين من الحرارة وما ينشأ عنه من مضاعفات	١٩
أى عمل يستدعى التعرض لغبار حديث التولد لمادة السليكا أو المواد التيَ تحتوى على مادة السليكا أو المواد التي تحتوى على مادة السليكا بنسبة تزيد عن ٥٪ كالعمل فى المناجم والمحاجر أو تحت الأحجار أو صحتها أو فى صناعة السنات الحجرية ، أو تلميع المعادن بالرمل أو أية أعمال أخرى تستدعى نفس التعرض وكذا أي عمل يستدعى التعرض لغبار الأسبستوس وغبار القطن وغبار الكتان (١) وبودرة التلك لدرجة ينشأ عنها هذه الأمراض .	أمراض الغبار الرئوية (تومو كونيوزس) تنشأ عن : ١-غبار السليكا (سليكوزس) ٢ - غبار الأسبستوس (اسبستوزس) ٣ - غبار القطن وغبار الكتان ٤ - غبار وبدرة التلك (تلكوزس)	٢٠

(١) أنظر قرار وزير التأمينات رقم ٢٣٥ لسنة ١٩٨١ والذى يعمل به اعتبارا من تاريخ صدوره ١٩٨١/١٢/٣١.

مسلسل	نوع المرض	العمليات أو الأعمال المسببة لهذا المرض
٢١	الجمرة الخبيثة انتراكس	كل عمل يستدعى الاتصال بحوانات مصابة لهذا المرض أو تداول رممها أو أجزاء منها ومنتجاتها الخام أو متخلفاتها بما فى ذلك الجلود والحوافر والقرون والشعر وكذلك العمل فى شحن وتفريغ البضائع المحتوية على منتجات الحيوانات الخام ومخلفاتها .
٢٢	السقاوة	كل عمل يستدعى الاتصال بحيوانات مصابة بهذا المرض وتداول رممها أو أجزاء منها .
٢٣	مرض الدرن	العمل فى المستشفيات المخصصة لعلاج هذا المرض .
٢٤	أمراض الحميات المعدية	العمل في المستشفيات المخصصة لعلاج هذه الحميات والمخالطة بحكم العمل لحالات الأمراض المعدية والعمل فى المعامل أو مراكز الأبحاث المختصة بهذه النوعية من الأمراض (١)
٢٥	التسمم بالبرليوم	أى عمل يستدعى استعمال أو تداول هذا العنصر أو مركباته أو المواد المحتوية عليه .
٢٦	التسمم بالسيليلوم	كذا أى عمل يستدعى التعرض لغباره أو أبخرته أو مركباته أو المواد المحتوية عليه .

(١) أنظر قرار وزير التأمينات رقم ١٦٧ لسنة ١٩٨٣ والذى يعمل به اعتبارا من تاريخ صدوره ١٩٨٣/٩/١٥ - بيان التعديل :
- وقد أضاف مرض غبار بودرة التلك لأمراض الغبار الرئوية وأسبابها .
- كما أضاف المخالطة بحكم العمل فى المعامل أو مراكز الأبحاث المختصة لأسباب أمراض الحميات المعدية وتسرى هذه التعديلات على الحالات السابقة على صدور القرارين المشار اليهما مع صرف الحقوق المالية اعتبارا من تاريخ صدور كل منهما ١٩٨١/١٢/٣١ بالنسبة للأول ١٩٨٣/٩/١٥ بالنسبة للثانى .

مسلسل	نوع المرض	العمليات أو الأعمال المسببة لهذا المرض
٢٧	الأعراض والأمراض الناتجة عن التعرض لتغيرات الضغط الجوى	كل عمل يستدعى التعرض المفاجئ أو العمل تحت ضغط جوى مرتفع أو التخلخل المفاجئ في الضغط الجوى أو العمل تحت ضغط جوى منخفض لمدة طويلة .
٢٨	الأعراض والأمراض الباثولوجية التى تنشأ عن الهرمونات ومشتقاتها	كل عمل يستدعى التعرض لتأثير الهرمونات أو المشتقات الهرمونية .
٢٩	الصمم المهنى	العمل في الصناعات أو الأعمال التي يتعرض فيها العمال لتأثير الضوضاء أو العقاقير والكيماويات التي تؤثر على السمع .

ويشترط حتي يستفيد العامل المريض من تأمين العمل توافر الشروط الاتيه:

١ - أن يكون العامل من المستفيدي من أصابات العمل .

سبق أن أسلفنا نطاق تطبيق قانون التأمين الاجتماعي من حيث الأشخاص مع ملاحظة أنه بخصوص تأمين اصابات العمل يتسع نطاق تطبيق هذا القانون ليشمل الأشخاص الذين تقل أعمارهم عن ثمانية عشر عاما والمتدرجون والتلاميذ الصناعيين والطلاب المشتغلين في مشروعات التشغيل الصيفي والمكلفين بأداء الخدمه العامة .

٢ -أن يكون المرض الذي يعاني منه العامل وارد بالجدول رقم ١ المرافق للقانون :

يتضح من مطالعة الجدول رقم ١ سالف الذكر أن المشرع أورد هذه الأمراض علي سبيل الحصر وهي تمثل ٢٩ حالة مرضية موضح تزين كل منها الأعمال المسببة لهذا المرض . ونحيل في شانها الي الجدول منعا للتكرار

٣ -أن تكون الأعمال التي يؤديها العامل من الأعمال التي تؤدي الي الاصابة بالمرض وفقا للجدول :

حدد المشرع في الجدول رقم ١ سالف الذكر الأعمال التي تسبب في كل مرض بحيث اذا اجتمع المرض والأعمال المسببة له كان المرض مهنيا . ومثل ذلك التسمم بالكبريت لايعتبر مرضا مهنيا الا للعمال الذين يستدعي عملهم استعمال أو تداول الكبريت أو التعرض لابخرته أو غباره .وعلي هذا فان من يصاب بالتسمم بالكبريت دون أن يتصل

عمله به . فان مرضه لايعد مرضا مهنيا . واذا كان المشرع قد حدد علي سبيل الحصر الأمراض المهنية . فانه طبقا للرأي الراجح في دوائر الفقه[١] قد حدد الأعمال التي تتسبب عنها هذه الأعمال علي سبيل المثال . وهذا مستفاد من عبارات الجدول نفسها فالمشرع يستعمل عبارة كل عمل يستدعي "أو عبارة " أي عمل ثم يعدد بعد ذلك عدة أنواع للأعمال ويختمها بكلمة ... الخ ويقع علي عاتق العامل عبء اثبات أنه يقوم بعمل يستدعي استعمال أو تداول مادة من المواد التي تسبب المرض المهني .

٤-ظهور أعراض المرض أثناء فترة عمل العامل للمهنة أو خلال سنة من تاريخ اعتزالها :

اذا ظهرت أعراض المرض المهني خلال فترة العمل في المهنة التي ينشأ عنها هذا المرض . فان هذا المرض يغطيه تأمين اصابات العمل . أما اذا ظهرت هذه الأعراض بعد اعتزال العامل للعمل في المهنة التي يتسبب عنها المرض فان الهيئة المختصة بشرط أن تظهر هذه الأعراض في خلال سنة ميلادية من تاريخ خدمة العامل سواء كان بلا عمل أو كان في صناعة لاينشأ عنها هذا المرض .أما اذا ظهرت أعراض المرض بعد مرور سنة من ترك العامل للعمل فلا تضمنه الهيئة .

الاصابة الناتجة عن الاجهاد او الارهاق من العمل :

لقد أثار الاعتراف بالصفة المهنية للاصابة الناتجة عن الاجهاد أو

---

(١) راجع د/ حسام الأهواني المرجع السابق ص ٢٤٥ ، د/ مصطفى الجمال ، محمد نصر المرجع السابق ص ٣١٨ وعكس ذلك د/ مصطفى الجمال وحمدي عبدالرحمن ص ١٧٣.

الارهاق من العمل الكثير من النقاش والجدل . ويمكن لنا القول أن الاتجاه الذي ساد في العمل قد ربط بين الاجهاد أو الارهاق حصائص حادث العمل . فان الاصابة الناتجة عنه لا تعتبر اصابة عمل . فقد أفتت الجمعية العمومية لمجلس الدولة [١] بأن الاصابة الناشئة عن الاجهاد أو الارهاق من العمل تعتبر اصابة عمل متي كان الارهاق فجائيا يمكن أن يعزي الي واقعة محدد" وقد قضت أيضا محكمة النقض المصرية في أحد محاكمها " [٢] أنه لما كان الحكم قد أسس قضاءه بأن وفاة المؤمن عليه نتيجة اصابة بجلطة في الشريان التاجي وبتصلب في الشرايين . وبارتفاع في ضغط الدم تعتبر اصابة عمل .علي ماحصله من أن هذه الاصابة قد نشأ ت عن المجهود الذي بذلك في عمله . وكان الواقع في الدعوي لايكشف عن أن أرهاق المؤمن عليه من العمل يتسم بالمبالغته حتي يعتبر الحادث حادث عمل . الاصابة لاتعدو أن تكون مرضا غير مهني نظرا لعدم ادراجه بالجدول . لما كان ذلك فان الحكم اذا جانب هذا النظر يكون قد خالف القانون ". وبصدور قانون التأمين الاجتماعي ٧٩لسنة ١٩٧٥ أقر المشرع المصري لأول مرة مبدأ التعويض عن الاصابة الناتجة عن الاجهاد أو الارهاق من العمل . فجاء نص المادة ٥/هـ من ذات القانون " تعتبر الاصابة الناتجة عن الاجهاد أو الارهاق من العمل اصابة عمل وسوف نعرض فيما يلي لما هية الاجهاد وشروط التعويض عن الاجهاد علي النحو التالي:

---

(١) أنظر مجموعة المبادئ القانونية التي تضمها فتاوي الجمعية العمومية س ٢٩ مبدأ ٥١ ص ١٦١.

(٢) راجع نقض مدنى ١٩٨١/٤/٢٦ الطعن ١٦٣٣ السنة ٥٠ ق .

ماهية الاجهاد :

لقد أعلنت المحكمة الادارية العليا [(١)] في محاولة منها لتحديد الطبيعة القانونية للاجهاد أن الحالة المرضية الناشئة عن الاجهاد تعتبر اصابة نتجت عن واقعة حدثت بسبب العمل . اذ أن استمرار الاجهاد في تقديرها أو بلوغه الدرجة التي تقع الاصابة عندها يعد قانونا بمثابة الواقعة أو الحادث مصدر الاصابة . ويعد الاجهاد مصدرا للحالة المرضية من الناحية القانونية . حتي ولو ثبت أن هناك عوامل أخري قد تداخلت في تحققها . وفي هذا تقول المحكمة " أن التجلط بالشرايين التاجية للقلب . وان كان يحدث أصلا نتيجة مرض بجدار الآوعية الدموية . الا أن هناك تأثير للمجهود الجسماني والعقلي في احداثه. لذلك فان هذه الاصابة كحالة مرضية ترتبطارتباطا مباشرا بالعمل " وذهبت محكمة النقض المصرية آيضا في تطبيقا [(٢)] أن الاصابة الناتجه عن الاجهاد والارهاق لاتعد اصابة عمل الا اذا كان المؤمن علية قد بذل مجهودا اضاقيا يفوق المجهود العادي بسبب تكليفه بانجاز عمل معين في وقت محدد يقل عن الوقت اللازم لانجاز هذا العمل .أو بالاضافة الي عمله الأصلي . وأن يكون الاجهاد أو الارهاق من العمل ناتجا عن بذل هذا المجهود الاضافي وتسبب عنه الاصابة بأحد الأمراض الواردة بالقرار ٢٣٩ لسنة ١٩٧٧ [(٣)] وبحيث تتوافر رابطة السببية بين الاجهاد أو الارهاق والحالة المرضية .

---

(١) أنظر الادارية العليا ١١/٥/ ١٩٨٠ مجموعة المبادئ القانونية فى ١٥ عاما ص٦٧٤.
(٢) أنظر نقض مدنى ١٧/٦/١٩٨٦ الطعن ١٠ لسنة ٥٣ق .
(٣) أنظر قرار وزير التأمينات الاجتماعية منشور فى الوقائع المصرية العدد ٢ فى ١٩٧٨/١/٢.

ويتضح مما سبق أن مفهوم الاجهاد القانوني يضيق عن مفهومه الطبي . فالاجهاد بالمعني الطبي يعد حالة من نقص القدرة الوظيفة لأعضاء الجسم نتيجة الافراط في العمل يصاحبها شعور بالضعف الشديد أو هو احساس بالالم يعاني منه الفرد علي أثر بذله جهدا عضليا أو عقليا مكثفا أو قيامه بعمل استغرق تنفيذه فترة زمنية طويلة [(١)] والاجهاد في ذاته وان كان يعد حالة مرضية طارئة قد ينتج عنه اثار سلبية ذات انعكاسات جسيمة علي الحالة الصحية العامة للمؤمن علية . وهذه الآثار تتجسد في حقيقتها في دور الاجهاد كظرف ملائم للعوامل المرضية الكامنة في الطبيعي للمؤمن علية ظروف نشاطها وتطورها .لذلك فان الاجهاد يقترب من حيث اثاره من المرض المهني . ولكنه يتميز عنه بانه لايرتبط في ظهوره بنشاط مهني بعينه . وانما يرتبط بضرورات العمل وبظروفه الاستثنائية التي تقتضي من المؤمن عليه أن يضاعف جهده العضلي أو الذهني في سبيل انجاز بادائه من مهام .

شروط التعويض عن اصابة الاجهاد أو الارهاق :

لقــد أوضح القــرار الوزاري رقم ٢٣٩ لسنة ١٩٧٧ هذه الشروط"تعتبر الاصابة الناتجة عن الاجهاد أو الارهاق من العمل اصابة عمل متي كان سن المصاب أقل من الستين وتوافرت في الاصابة الشروط التالية :مجتمعة :

---

(١) راجع د/ حسام الأهواني ص ٢١٨ ، محمد حسين منصور ص ٢٠٦ ، محمد نصر ص ٣٢٦.

١- أن يكون الاجهاد أو الارهاق ناتجا عن بذل مجهود اضافي يفوق المجهود العادي للمؤمن عليه . سواء بذل هذا المجهود في وقت العمل الاصلي أو غيره .

٢- أن يكون المجهود الاضافي ناتجا عن تكليف المؤمن عليه بانجاز عمل معين في وقت محدد يقل عن الوقت اللازم عادة لانجاز هذا العمل . أن تكليفه بانجاز عمل معين في وقت محدد بالاضافة الي عمله الأصلي.

٣- أن تقرر الجهة المختصة بالعلاج أن هناك ارتباط مباشر بين حالة الاجهاد أو الارهاق من العمل والحالة المرضية.

٤-أن تقرر الجهة المختصة بالعلاج أن الفترة الزمنية للاجهاد

أ-الارهاق كافية لوقوع الحالة المرضية .

٥- أن تكون الحاله الناتجة عن الارهاق أو الاجهاد ذات مظاهر مرضية حادة.

٦-أن ينتج عن الارهاق أو الاجهاد اصابة المؤمن عليه بأحد الامراض التاليه:

(أ) نزيف المخ أو انسداد الشريين متي ثبت ذلك بوجود علامات اكلينكية واضحة .

(ب) الانسداد بالشرايين التاجية للقلب متي ثبت ذلك بصفة قاطعة .

ويجب توافر هذه الشروط مجتمعة حتي يمكن اعتبار الاصابة الناتجة عن الاجهاد أو الارهاق اصابة عمل . ويذهب الفقه[1] في مجموعه الي أنه يستحيل توافر هذه الشروط مجتمعة . فالقرار الوزاري ٢٣٩ لسنة ١٩٧٧ سالف الذكر بتحديده هذه الشروط قد أفرغ النص في محتواه .

(١) راجع د/ حسام الأهوانى ص ٢١٨ ، محمد حسين منصور ص ٢٠٦ ، محمد نصر ص ٣٢٦.

المبحث الثاني

الحقوق التأمينيه

الناتجة عن مخاطر اصابات العمل

تمهيد :

لقد أوضح المشرع هذه الحقوق في الباب الرابع من قانون التأمينات الاجتماعي رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٧ . وتتمثل هذه الحقوق في نوعين . النوع الاول : يشمل التعويض العيني [١] أي العلاج والرعاية الطبية . والنوع الثاني : يشمل التعويض النقدي أي الحقوق المالية التي يستحقها المؤمن عليه نتيجة اصابات وقد ينشأ بين المؤمن عليه وهيئة التأمينات الاجتماعية منازعات حول هذه الحقوق سواء كانت من قبيل التعويض العيني أو التعويض النقدي . ومن ثم فتأتي الخطة البحثية لهذا المبحث منقسمة الي ثلاثة مطالب : يتناول المطلب الأول : العلاج والرعاية الطبية . ويتناول المطلب الثاني : الحقوق المالية . ويتناول المطلب الثالث : نظام فض المنازعات بين المؤمن عليه وهيئة التأمين الاجتماعي . وسوف نعرض لهده الأحكام المحملة علي النحو التالي:

---

(١) راجع د/ حسن قدوس المرجع السابق ص ٣١٣.

المطلب الأول

العلاج والرعاية الطبية

"التعويض العيني"

النص التشريعي :

ألقي المشرع علي عاتق الهيئة العامة للتأمين الصحي هذا الالتزام في نص المادة ٨٥ من قانون التأمين الاجتماعي التي نصت علي " تتولي الهيئة العامة للتأمين الصحي علاج المصاب أو المريض ورعايتة طبيا الي أن يشفي أو يثبت عجزة . وللهيئة المختصة الحق في ملاحظة المصاب أو المريض حيثما يجري علاجه ويقصد بالعلاج والرعاية الطبية ماهو منصوص عليه في المادة من ذات القانون . وكذلك الرعاية الطبية للمؤمن عليهن أثناء الحمل والولادة :.

كما أورد المشرع في الفصل الثاني من الباب الرابع من قانون التأمين الجتماعي المقصود بالعلاج والرعاية الطبية في المادة ٤٧ التي جاء نصها " يقصد بالعلاج والرعاية الطبية ما يلي :

١- الخدمات الطبية التي يؤديها الممارس العام .

٢- الخدمات الطبية علي مستوي الاخصائيين بما في ذلك اخصائي الأسنان.

٣- الرعاية الطبيه المنزلية عنذ الاقتضاء .

٤- العلاج والاقامة بالمستشفي أو المصحة أو المركز المتخصص .

٥- العمليات الجراحية وأنواع العلاج الأخري حسب مايلزم .

٦- الفحص بالأشعة والبحوث المعملية .

٧- صرف الأدوية اللازمه في جميع الحالات المشار اليها فيما تقدم

٨-توفير الخدمات التأهيلية وتقديم الأطراف والاجهزة الصناعية التعويضية وذلك طبقا للشروط والأوضاع التي يحددها قرار من وزير الصحة بالتفاق مع وزير التأمينات [١].

وتعتبر الرعاية الطبية والعلاج بمثابة تعويض اجتماعي عيني[٢] مادامت تعني وضع كل المسائل الممكنه انسانيا في خدمة المؤمن عليه لمكافحة الاثار المرضية الناشئة عن الخطر المهني . فانهل تسعي بالنظر الي جسامة تلك الاثار . اما الي

---

(١) صدر قرار وزير الصحة ١٤١ لسنة ١٩٧٦ ومنشور ١٩٧٦/٥/١٨.

(٢) راجع د/ حسن قدوس المرجع السابق ص ٣٦٣ " التعويض العينى كاصلاح قانونى يعنى اعادة الحال الى ما كان عليه قبل وقوع الفعل غير المشروع ولا تتحقق هذه الفكرة فى مجال اصابات العمل الا إذا أدت الوسائل الطبية الى محو الآثار الطبية التي لحقت الآداء الطبيعى للجسم الانسانى .

القضاء علي الحالة المرضية والبرء منها واما الي استقرارها ووقف استمرارها وتفاقمها .

وكما سبق القول بمهمة هذه الرعاية من اختصاص الهيئة العامة للتأمين الصحي . ويتسع مفهوم العلاج والرعاية الطبية ليشمل الانتشارات والفحوص الطبية ، وكذلك الاقامة بدور الاستشفاء والعمليات الجراحية والفحوص بالاشعة والبحوث التي تجريها المختبرات الطبية والحصول علي المركبات الدوائية المستحضرات الصيدلية وتوفير الخدمات التأهيلية . وتقديم الأطراف والأجهزة الصناعية .وقد حدد المشرع في المادة ٨٦ من قانون التأمين الاجتماعي جهات العلاج التي تحددها هيئة التأمين الصحي مع وضع حد آدني لمستويات تقديم الخدمة الطبية التأمينية . وان كان يجوز للمصاب العلاج في درجة أعلي من الدرجة التأمينية . فانه يتحمل في تلك الحالة بعبء التكلفة الاضافية . أو يتحمل بها صاحب العمل ان وجد بينها اتفاق بذلك[١]. كما يجوز لصاحب العمل أن يتولي علاج المصاب ورعايته طبيا متي أدنت له الهيئة العامة للتأمين الصحي في ذلك وبذلك لايقتصر التعويض الاجتماعي العيني علي مرحلة العلاج فقط وانما يمتد الي المرحلة التالية وهي اعادة التأهل متي كانت حالة المؤمن عليه توجب ذلك اما بالعلاج الطبيعي أو

(١) راجع المادة ٢/٤٨ من قانون ٧٩ لسنة ١٩٧٥.

الاستعانه بالأجهزة التعويضية أو الأطراف الصناعية أو استبدال التالف منها . ولايحول انتهاء خدمة المصاب لأي سبب دون استمراراستفادته من العلاج والرعاية الطبية .

المطلب الثاني

الحقوق المالية " التعويض النقدي"

تمهيد:

اذا حالت الاصابة بين المؤمن عليه وعمله . فان الجهة المختصة وهي جهة عمله تلتزم بتعويض المصاب عن اجره خلال فترة تخلفه عن العمل وحرمانه من الأجر وهذا مايسمي " بتعويض الأجر " وإذا ثبت أن الاصابة غير قابلة للشفاء بحيث تخلف مستديم . فان المصاب يصرف له معاش دائم عند العجز الدائم .أو تعويض الدفعة الواحدة بحسب جسامة العجز .كما يصرف معاش دائم للمستحقين في حالة الوفاة ومن ثم فان الحقوق النالية تتمثل في تعويض الأجر - تعويض الأجر -تعويض الاصابة- وقد حرم المشرع المصاب من هذه الحقوق المالية في حالات معينه .ومن ثم -تأتي خطة البحث في هذا المطلب علي النحو التالي:

١- تعويض الأجر :

فيقصد بتعويض الأجر أنه مبلغ من المال يعادل أجر العامل المسدد عنه الاشتراك . وتلتزم الجهة التي يعمل بها المصاب

بسداد المبالغ له اذا كان من العاملين المدنيين بالدولة أو الهيئات العامة أو وحدات القطاع العام (قطاع الأعمال) والوحدات الاقتصادية التابعة لها . وأصحاب الأعمال الذين يرخص لهم بتحمل مصاريف العلاج مقابل تخفيفي نسبة الاشتراكات .أما اذا كان من العاملين بالقطاع الخاص فان الهيئة العمة للتأمينات الاجتماعية هي التي تتحمل تعويض الأجر . ويستحق تعويض الأجر من اليوم التالي لوقوع الاصابة . أما أجر اليوم الذي وقعت فيه الاصابة فيلتزم به صاحب العمل آيا كانت ساعة وقوع الاصابة خلاله . ويصرف تعويض الأجر للعامل المصاب في ميعاد صرف الأجور بالنسبة لمن يتقاضون أجورهم بالشهر وأسبوعيا بالنسبة لغيرهم . وقد صدر قرار وزير التأمينات الاجتماعية ٣١٠ لسنة ١٩٧٦ موضحا الاجراءات التي يتبعها العامل المصاب لصرف تعويض الأجر ويستمر صرف تعويض الآجر طوال مدة عجز المصاب عن أداء عمله أيا كانت هذه المدة الي أن يشفي أو يثبت عجزه المستديم أو يتوفي أو أن يبلغ سن التقاعد . وفي هذه الحالة الأخيرة يستحق فقط المعاش المقرر في تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة . وتعتبر في حكم الاصابة حالة الانتكاس أو مضاعفة تنشأ عنها فيستحق المصاب من هذه الحالات كافة الحقوق المقررة في حالة الاصابة الأصلية وتعويض الأجر لايعتبر

أجرا . بل هو تعويض للعامل عن الأجر الذي يتوقف صرفه اليه بسبب تخلفه عن عمله الي حين شفائه أو ثبوت عجزه المستديم أو حدوث الوفاة أو بلوغ سن التقاعد . ومن ثم فهو معفي من الضرائب ولاتخصم منه اشتراكات التأمين الاجتماعي[١]

٢- تعويض الاصابة : اذا انتهت فترة علاج العامل دون شفائه من اصابته يستحق معاشا عن هذه الاصابة . أو يستحق تعويضا دفعة واحدة بحسب النتيجة النهائية علي تلك الاصابة . وسوف نعرض فيما يلي للمعاش الاصابي وكيفية تقديره في حالات الوفاة أو العجز الكامل أو العجز الجزئي المستديم . وكيفية تقدير نسبة هذا العجز ثم لتعويض الدفعة الواحدة وذلك علي النحو التالي:

أ- المعاش الاصابي: نصت المادة ٥١ من قانون التأمين الاجتماعي علي انه " اذا نشأ عن اصابة العمل عجز كامل أو وفاة سوي المعاش بنسبة ٨٠٪ من الأجر المنصوص عليه في المادة ١٩ من ذات القانون بما لايزيد عن الحد الاقصي المنصوص عليه بالفقرة الأخيرة من المادة ٢٠ ولايقل عن الحد الادني المنصوص عليه بالفقرة الثانية من المادة ٢٤ ويزاد هذا المعاش بنسبة ٥٪ كل خمس سنوات حتي بلوغ المؤمن عليه سن الستين

(١) راجع المستشار أحمد شوقى المليجى ، المرجع السابق ص ١٧١.

حقيقة أو حكما اذا كان العجز أو الوفاة سببا في انهاء خدمة المؤمن عليه وتعتبر كل زيادة جزءا من المعاش عن تحديد مبلغ الزيادة التالية ".

كما نصت المادة ٥٢ أيضا علي أنه " اذا نشأ عن الاصابة عجز جزئي مستديم تقدر نسبة ٣٥٪ فاكثر استحق المصاب معاشا يساوي نسبة ذلك العجز عن المعاش المنصوص عليه في المادة ٥١. اذا أدي هذا العجز الي انهاء خدمة المؤمن عليه لثبوت عدم وجود عمل آخر له لدي صاحب العمل وفقا للقواعد المنصوص عليها بالبند ٣ من المادة ١٨ يزاد معاشا . وفقا لحكم الفقرة الاخيرة من المادة السابقة ". يتضح من هذا التشريع السابق أن المصاب أو المستحقين عنه يتم صرف معاش دائم لهم في حالتين : الوفاة أو العجز والعجز الجزئي المستديم الذي تزيد نسبته علي ٣٥٪

تقدير المعاش عن الوفاة أو العجز الكامل :

يسوي المعاش عندئذ بنسبة ٨٠٪ من المتوسط الشهري للأجور خلال السنه الاخيرة لخدمة المؤمن عليه أو مدة الاشتراك في التأمين ان قلت عن ذلك . ويجب ألا يزيد المعاش عن ٢٠٠ جنيه وآلا يقل عن ٢٠ جنيه شهريا . وفيما يتعلق بالمؤمن عليهم

الذين تقل أعمارهم عن ١٨ سنه والطلاب المتدرجون والتلاميذ الصناعيين والمكلفين بالخدمه العامة فهؤلاء يستحقون معاشا موحدا قيمة عشرة جنيهات سنويا . واذا انتهت خدمة العامل بسبب عجزه الكامل الناتج عن الاسابة فان معاشه يزاد بنسبة ٥٪ كل خمس سنوات حتي بوغه سن الستين . أما اذا توفي العامل بعد استحقاقه لمعاش العجز الكامل أو أدت الاصابة الي وفاته فانه يفترض بقاؤه حيا ويزاد معاش المستحقين عنه بنسبة ٥٪ كل خمس سنوات حتي بلوغة سن الستين حكما . وتعتبر كل زيادة جزءا من المعاش عند تحديد مبلغ الزيادة التالية . إما اذا انتهت خدمة المؤمن عليه ببلوغه سن الستين قبل حدوث الوفاة أو ثبوت العجز فلا يضاف الي المعاش أي زيادة .

تقدير المعاش الاصابي في حالة العجز الجزئي المستديم المقدر نسبة ٣٥٪:

اذا نشأ عن الاصابة عجزه جزئي مستديم تقدر نسبتة ب ٣٥٪ فاكثر استحق المصاب معاشا يساوي نسبة ذلك العجز من معاش الوفاة العجز الكامل . ولنضرب مثالا يوضح ذلك : اذا كان متوسط الأجر الشهري للمصاب خلال السنة الاخيرة من خدمته ٦٠ وأصيب باصابة نشأ عنها عجز جزئي مستديم قدرت نسبتها

ب٤٠٪ فكيف يحسب معاش الاصابة هنا ؟ متوسط الأجر الشهري×٨٠٪ أي = $\frac{٦٠ \times ٨٠}{١٠٠}$ =٤٨ جنيها وهذا المعاش الكامل . معاش العجز الجزئي = $\frac{٤٨ \times ٤٠}{١٠٠}$ =١٩ر٢ جنيه واذا افترضنا أن متوسط الأجر الشهري ٥٠ جنية ونسبة العجز ٦٠٪ فان المعاش الكامل = $\frac{٥٠ \times ٨٠}{١٠٠}$ =٤٠ جنيه والمعاش الجزئي = $\frac{٤٠ \times ٦٠}{١٠٠}$ =٢٤ جنيه أو اذا أدي العجز الي انهاء الخدمة للمؤمن عليه لثبوت عدم وجود عمل آخر لدي صاحب العمل . فان معاشه يزداد بنسبة ٥٪ كل خمس سنوات حتي بلوغ سن الستين . ويقدر العجز باتلنسبة الواردة بالجدول رقم ٢ المرافق للقانون . واذا لم يكن وارد بالجدول ويقدر بشهادة طبية.

٤- تعويض الدفعة الواحدة:

اذا نشأ عن الاصابة عجز جزئي مستديم لاتصل نسبة الي ٣٥٪ استحق المصاب تعويضا يقدر بنسبة ذلك العجز مضروبا في قيمة معاش العجز الكامل عن مدة أربع سنوات . ثم يؤدي هذا المبلغ دفعة واحدة ولنضرب المثالي التالي لنوضح حساب الدفعة الواحدة .

اذا افتراضنا أن متوسط الأجر الشهري في السنه الاخيرة ٥٠ جنيها وبلغت نسبة العجز ٣٠٪ فان تعويض الدفعة الواحدة

يحسب كالاتي : معاش العجز الكامل $\frac{٨٠ \times ٥٠}{١٠٠}$ = ٤٠جنيها شهريا .

تعويض الدفعة الواحدة $\frac{٣٠ \times ٤٠}{١٠٠}$ × ٤٨ = ٥٧٦ جنيها

٥- حرمان المصاب من الحقوق المالية السابقة :

نصت المادة ٢٧ من قانون التأمين الاجتماعي علي أنه " لايستحق تعويض الأجر وتعويض الاصابه في الحالات الاتيه

أ- اذا تعتمد المؤمن عليه اصابة نفسه.

ب- اذا حدثت الاصابة بسبب سلوك فاحش ومقصود من جانب المصاب ويعتبر في حكم ذلك مايلي :

١- كل فعل ياتيه المصاب تحت تأثير الخمر والمخدرات.

٢- كل مخالفة صريحة لتعليمات الوقاية المعلقة في أماكن ظاهرة في محل العمل .

وذلك كله مالم ينشأ عن الاصابة وفاة المؤمن عليه أو تخلف عجز مستديم تزيد نسبة علي ٢٥٪ من العجز الكامل . ولا يجوز التمسك باحدي الحالتين أ- بالا اذا ثبت ذلك من التحقيق الذي يجري في هذا الشآن وفقا لآحكام المتدتين ٦٣، ٦٤ من هذا القانون "

المطلب الثالث

نظام فني المنازعات بين المؤمن عليه
وهيئة التأمينات الاجتماعية

تمهيد :

نظرا لأن اصابة العمل تمس بسلامة الجسد . وهذا يتطلب من الناحية الفنية تداخل أهل الخبرة من الأطباء . ومن أجل ذلك أنشاء المشرع ما يسمي بالتحكم الطبي . كوسيلة فنية تسمح للمؤمن عليه بطلب اعادة النظر في قرارات الجهات الطبية التي تتعسف ضد المؤمن علية . وأنشأ طريقا قضائيا لفض المنازعات التي قد تحدث بين المؤمن عليه والهيئة المختصة تمثل في لجان فض المنازعات الواردة بالمادة ١٥٧ من قانون التأمين الاجتماعي ومن ثم تكون خطة البحث علي النحو التالي

آولا لجان التحيم الطبي :

نصت المادة ٦١ من قانون التامين الاجتماعي علي أنه " للمومن عليه أن يتقدم بطلب اعادة النظر في قرار جهة العلاج " ويتضح من هذا النص أن اللجوء الي التحكيم الطبي طريقا اختيار والدليل علي ذلك أن المشرع استهل عبارة النص بكلمة المؤمن

عليه ". ولايخل التحكم الطبي بحرمان المؤمن عليه من حقه الأصيل باللجوء الي القضاء وهذا ما أكدته محكمة النقض المصرية في أحد أحكامها [1] فقضت " أن نصوص قوانين التأمين الاجتماعي وان قد بينت بطريقة ثابتة اثبات العجز الحاصل للمؤمن عليه وتقدير مداه وكيفية التظلم منه أمام لجان التحكيم الطبي المشكلة لهذا الغرض . الا أن ذلك لا يعدو أن يكون تقديرا لقواعد تنظيمية للتيسير علي العامل من اقتضاء حقوقه ولا تحرمه من حقه الأصلي في الالتجاء الي القضاء اذا لم يرغب في التحكيم لاسيما وأنه لم يرد في نصوص هذا القانون مايحرمه من هذا الحق " .ولجان التحكيم ادارية ذات صفة فنية . ومع ذلك فقد اعتبر المشرع قرار هذه اللجنة نهائيا وغير قابل للطعن . وبالتالي فلا يفضل المصاب اللجوء الي هذه اللجنه . ويفضل اللجوء الي استعمال حقة الأصيل باللجوء الي جهات القضاء وفي واقع الأمر أن حرمان المصاب من اللجوء الي القضاء للطعن علي قرار لجنة التحكيم يعد مسلكا منتقدا من جانب المشرع أيا كان الباعث المشروع الذي يبرره الطبيعة الفنية لقرار هذه اللجنه . فالنص قاصر في رأينا علي آن الزامنية القرار تتصل بنفاذه .وليس بعدم قابليته للطعن فيه امام القضاء وآبلغ ذليل علي آن النص " علي الهيئة المختصة اخطار المصاب بقرار التحكيم الطبي . ويكون

(١) راجع نقض مدنى ١٠/٢/ ١٩٨٠ مجموعة الأحكام السنة ٣١ ص ٤٦٦.

القرار ملزما لطرفي النزاع . وعليها تنفيذ ما يترتب عليه من التزامات ".

ثانيا : لجان فض المنازعات :

كما سبق القول أن المشرع في المادة ١٥٧ تأمين اجتماعي أو حسب انشاء لجنة لفض المنازعات بالطريق الودي لانهاء المنازعات بين المؤمن عليه والهيئة المختصة . وهذا الطريق وجوبي وليس اختياري كما هو الحال في لجان التحكيم الطبي . والزم المشرع تقديم طلب عرض النزاع علي هذه اللجنه خلال مدة أقصاها ثلاثون يوما من تاريخ استلامه الاخطار المحدد لحقوقه لدي الهيئة المختصة . ولم يحصل المشرع قرار هذه اللجنة نهائيا كما فعل لجان التحكيم الطبي . وانما أجاز لصاحب الشأن الطعن في قرار اللجنه أمام المحكمة المختصة خلال ثلاثين يوما التالية لصدوره القرار والا أصبح الحساب نهائيا . ونحيل في شأن باقي الأحكام الي ما سبق أن ذكرناه سلفا عند الحديث عن تسوية المنازعات بين المؤمن عليه والهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية ولقد لجإ المشرع امعانا منه في كافة المنازعات التي تنشأ بين الاشخاص والحكومة اللجوء الي لجان نفي المنازعات الصادرة بالقانون رقم ٧ لسنة ٢٠٠٠ وجعل هذه اللجان أيضا

تصدر توجيهات غير ملزمه مما تقل كاهل الموظفين باجراءات جديده وعبء للتقاضي وصعوبة الوصول الي حقوقهم وناسف للقول أن المشرع جعل اليها وجربيا والا حكم بعدم تبول الدعوات الااذا كانت هذه ان يكون مستعجلة وقد أفرز التطبيق السعملي عن عدم جروب فك اللجان مثل لجان فحص المنازعات الواردة في المادة ٥٧ من تامين اجتماعي[١]

(١) أنظر دار المطبوعات القانونية بنك القوانين تعليق أنور العربى عام ٢٠٠٠ رقم الإيداع ١٥٣٢٠ لسنة ٢٠٠٠ دار الوثائق الرسمية .

الفصل الرابع

التأمين ضد البطالة

تمهيد :

عالج المشرع تأمين البطالة في الباب الرابع من قانون التأمين الاجتماعي في فصلين خصص الفصل الأول لنطاق تطبيق هذا التأمين من الفئات الخاصة له ومصادر تمويله في المادتين ٩٠ ، ٩١ من ذات القانون .بينما أفراد الفصل الثاني : للتعويضات المستحقة من حيث شروط استحقاق تعويض البطالة - وتقدير مدته وسقوط الحق فيه ودقق صرف هذا التعويض وذلك في المواد من ٩٢ حتي ٩٨ من قانون التأمين الاجتماعي (١) ومن ثم تأتي خطة البحث في هذا الفصل الي ثلاثة مباحث يتناول الأول الفئات الخاصة لهذا التأمين ومصادر تمويله . والثاني : شروط استحقاق تعويض البطالة . والثالث : التعويض المستحق عن تأمين البطاله والحد وقف هذا التعويض وسقوط الحق فيه . وذلك علي النحو التالي:

---

(١) أنظر مقترحات العضو / البدرى فرغلى وعبدالمنعم العليمى عضوا مجلس الشعب فى الجلسة الخامسة من الفصل التشريعى الثانى عام ٢٠٠٢ حول علاج مشكلة البطالة فى مصر . واقتراح العضو الأول تفعيل نصوص تأمين البطالة فى قانون التأمين الاجتماعى حيث أنها معطلة التنفيذ.

المبحث الأول

الفئات الخاضعة لتأمين البطالة ومصادر تمويله

النص التشريعي :

نصت المادة ٩١ من قانون التأمين الاجتماعي على الفئات التي تخص لأحكام هذا التأمين وجاء النص كما يلي :

تسرير أحكام هذا الباب علي المؤمن عليهم الخاضعين لأحكام هذا القانون فيما عدا الفئات الاتيه:

١- العاملون بالجهاز الاداري للدولة بالهيئات العامة .

٢- أفراد أسرة صاحب العمل في المنشآت الفردية حتي الدراجة الثانية . وكذلك الشركاء الذين يعملون بأجر في شركاتهم .

٣- العاملون الذين يبلغون سن الستين .

٤- العاملون الذين يستخدمون في أعمال عرضية أو موقته وعلي الأخص عمال المقاولات والعمال الموسميين وعمال الشحن والتفريغ " .

فيتضح من هذا النص أن تأمين البطالة يسري علي جميع المؤمن عليهم الخاضعين لأحكام قانوني التأمين الاجتماعي علي

النحو الذي سبق بيانه عند الحديث عن نطاق تطبيق قانون التامين الاجتماعي علي الأشخاص فيما عدا هذه الفئات الأربع سالفة الذكر . وأما عن مصادر التمويل اللازمه لسير انتفاع المؤمن عليهم الخاضعين لأحكام هذا التأمين فهي كما أوضحتها المادة ٩٠ من قانون التامين الاجتماعي :

أ- الاشتراكات الشهرية التي يلتزم صاحب العمل بها بواقع ٢٪ من أجور المؤمن عليهم

ب- ريع الاستثمار عن هذه الاشتراكات .

المبحث الثاني

شروط استحقاق تعويض البطالة

النص التشريعي :

نصت المادة ٩٢ من قانون التأمين الاجتماعي علي الشروط التي يجب توافرها لاستحقاق تعويض وجاء النص علي أنه " يشترط لاستحقاق تعويض البطالة مايلي :

١- ألا يكون المؤمن عليه قد استقال من الخدمة .

٢- ألا يكون قد انتهت خدمته نتيجة حكم نهائي جناية أو جنحة ماسة بالشرف أو الأمانه أو الاداب العامة .

٣- أن يكون المؤمن عليه مشتركا في هذا التأمين لمدة ستة اشهر علي الاقل منها الثلاثة أشهر السابقة علي التعطل .

٤- أن يكون المؤمن عليه قادرا علي العمل وراغبا فيه .

٥- أن يكون المؤمن عليه قد قيد اسمه في سجل العاطلين بمكتب القوي العاملة المختص .

٦- أن يتردد المؤمن عليه علي مكتب القوي العاملة المسجل فيه اسمه في المواعيد التي تحدد بقرار من وزير القوي العاملة.

وسوف نتعرض تباعا لتفصيل ما أجمل من أحكام في هذا النص علي النحو التالي:

١-آلا يكون العامل قد استقال من العمل :

لم يحدد المشرع المقصود هنا لقيام هذا التأمين . ومن ثم يمكن أن يك،ن تحديدها محلا للخلاف . فيمكن أن يقصد بها[1] كل ترك ارادي للعمل من جانب العامل .كما يمكن أن يقصد بها الترك دون مبرر مشروع والواقع أن التفرقة التي يجب أن يستند اليها قيام هذا التأمين من عدمه في هذا الصدد . هي التفرقة بين الانهاء المبرر . بصرف النظر عن وسيلة هذا الانهاء وما اذا كانت ارادة العامل أو ارادة صاحب العمل . فالانهاء المبرر من

(١) راجع د/ الجمال الموجز فى التأمينات الاجتماعية عام ١٩٨٩ ص ٢٣٠.

جانب العامل لايعتبر من قبيل الاستقامة بالمعني المقصود في تأمين البطالة ولايحول دون قيام هذا الغطاء التأميني حتي ولو بارادة العامل . أما الانهاء غير المبرر فهو وحده الذي يعتبر من قبيل الاستقامة بالمعني المقصود في هذا الصدد ويحول دون قيام الغطاء التأميني متي تم بارادة العامل . ولاشك أن خطأ صاحب العمل أو اخلاله بالتزاماته . يعتبر تبريرا كافيا لانهاء العامل بارادته المنفردة . فلا يمنع من قيام الغطأ التأميني سواء تعلق الأمر بعقد محدد المدة . أنهي قبل انقضاء مدته أو تعلق بعقد غير محدد المدة (١).

٢- ألا يكون العامل قد فصل نتيجة لفصل غير مشروع ماس بالشرف أو الأمانه أو الآداب العامة :

كانت المادة ٦٧من قانون التأمينات السابق تحرم العامل من تأمين البطالة في حالة فصله لسبب من الأسباب الواردة في المادة ٧٦ من قانون العمل . وهذه الأسباب من ذاتها التي تجبر لصاحب العمل فصل العامل دون سبق اعلان العامل ودون مكافأة أو تعويض والتي ترتد في معظمها الي خطأ من العامل . وعندما صدر قانون التأمين الاجتماعي الحالي ٧٩ لسنة ١٩٧٥ . اكتفي هذا القانون في هذه الحالات بتحقيق التعويض الذي يستحق للعامل مراعاة لحال أسرة المتعطل علي النحو الذي سوف نراه علي أن هذا القانون قد أبقي مع ذلك علي أحد أسباب الفصل

---

(١) راجع د/ صبحي المتولي، شرح قانون التأمينات الاجتماعية ص ١٨٠ الطبعة الأولى ، العريف ص ١٥٠.

المذكورة في المادة السابقة وجعل منها مانعا من الافادة من تأمين البطالة وهذه الحالة هي حالة ما اذا حكم علي العامل نهائيا في جناية أو جنحة ماسة بالشرف أو الأمانه أو الاداب العامه .

٣- مدة العمل :

يفهم من البند الثالث من النص سالف الذكر أنه لا يكفي أن يرتبط العامل بعلاقة عمل ما حتي يستفيد من هذا التأمين اذا ما انتهت علاقة العمل . ويلزم لذلك استمرار هذا الارتباط لمدة ستة أشهر علي الأقل . والقصد من ذلك استبعاد من يدخل الخدمه ويشترط في التأمين لمجرد أنه يريد الاستفادة من هذا التأمين . دون أن يكون العمل التبعي مهنته [١] وبالاضافة الي ذلك ضمان حد ادني من المساهمة في عبء التأمين يكلفه قيام العامل بالخدمه هذه المدة والمده المطلوبه هي مدة عمل أكثر مهنا مدة اشتراك فعلي . فلا يمنع من استفادة العامل نهذا التأمين تأخر صاحب العمل عن أداء الاشتراك أو التخلف عن المادة ١٥٠ تأمين اجتماعي تنص عاي " التزام هيئة التأمينات بحقوق العامل كامله .ولو لم يقم صاحب العمل بالاشتراك عنه [٢] . علي ذلك لايكفي لقيام غطاء تأمين البطالة عند انتهاء علاقة العمل . وانما يلزم لذلك أن تكون هناك مدة عمل متصلة مقدارها ثلاثة أشهر قبل كل تعطل يطالب العامل بمناسبته بالحقوق التأمينية.

---

(١) راجع د/ مصطفي الجمال ، المرجع السابق ص ٢٣٦.

(٢) راجع د/ عبدالرحمن داود شرح قانون التأمينات الاجتماعية ١٩٨٦ ص ١٦٤ ومابعدها.

٤- أن يكون المؤمن عليه قادرا علي العمل وراغبا فيه :

أ- القدرة علي عدم العمل :

لم يحدد المشرع المقصود بالقدره علي العمل . وانما يمكن القول أن المقصود بها هو عدم اللياقة لأداء أي عمل كان . لامجرد عدم اللياقة لأداء ذات العمل الذي كان يؤديه العامل . وعلي ذلك فالعامل الذي فصل من عمله لعدم اللياقة الصحية لايحرم من غطاء هذا التأمين ما دام قادرا علي أداء أي عمل اخر يتفق مع قدرته البدنية أو الفنية أو مع التدريب الذي يقرر له . ويلاحظ في هذا الصدد أن عدم القدرة علي العمل يترتب عليها استحقاق معاش العجز بدلا من تعويض البطالة.

ب- الرغبة في العمل :

يتضح من البند الرابع من هذا النص سالف الذكر أن الافادة من تعويض البطالة رهين ببقاء الرغبة لدي العامل في القيام بالعمل التبعي . والرغبة هي أمر داخلي يضمره العامل في طليات نفسه ولايمكن التأكد منها الا بامارات أو أدله خارجية . ولذلك نري المشرع استخدام أسلوب القرينه القانونية غير القاطعة[1] في الكشف عن وجود هذه الرغبة من عدمه فنص في الفقرة الخامسة من هذا النص علي وجوب قيد المتعطل لاسمه في سجا العاطلين . وسقوط الحق في تعويض البطالة اذا رفض المؤمن عليه الالتحاق بعمل مناسب[2] .

---

(١) راجع مؤلفنا الموجز فى أصول الاثبات للمواد المدنية عام ١٩٩٢ ص ٢٢٢ .
(٢) راجع نص المادة ٩٦ من قانون التأمين الاجتماعى .

٥- وجوب القيد في السجل المعد لذلك :

أوجب المشرع علي المتعطل قيد اسمه في السجل المعد لذلك . ويسمي هذا السجل بسجل العاطلين ويوجد بمكتب القوي العاملة الذي يتم في دائرته هذا المتعطل . وكان المشرع في غني عن هذا النص حيث يعتبر القيد من المظاهر الخارجية التي يستدل منها علي أن العاطل يريد العمل . وبالتالي يعتبر هذا تزايد لامجال له .

٦- التردد علي مكتب القوي العامله المقيد فيه اسمه :

هذا الشرط كسابقة لامحل له . اذ كان يغني عنه شرط القدرة علي العمل والرغبة فيه . وماتردد المتعطل الا ضياع للوقت وانفاق للمال مع أنه في أشد الحاجة الي المعونه المالية . مربما يكون هذا المكتب الذي يتردد عليه في المواعيد المحددة قانونا بقرار من وزير القوي العامله . يقع بعيدا عن اقامه المتطل .أو يكلفه نفقات باهظة وبالتالي لامحل للنص علي هذا الشرط.

المبحث الثالث

تعويض البطالة

تمهيد:

يعتبر تعويض البطالة مجرد بديل عن اتاحة فرصة العمل أمام العامل المتعطل وحتي تتوافر له هذه الفرصة وعلق المشرع استحقاق هذا التعويض علي الشروط سالفة الذكر الواردة في المادة ٩٢ من قانون التأمين الاجتماعي ويثير تعويض البطالة عدم أحكام تفصيلية لايضاح حقيقته من حيث . كيفية طلب هذا التعويض . مقداره ومدته وبداية استحقاقه . انتهاء الحق في التعويض قبل انقضاء مدته -سقوط تعويض الاصابة . ووقف هذا التعويض وسوف نتعرض تباعا لهذه علي النحو التنالي :

أولا: كيفية طلب تعويض البطالة :

نظم المشرع طلب التعويض في تأمين البطالة بموجب القرار ٣١١ لسنة ١٩٧٦ . فنصت المادة الرابعة من هذا القرار " علي المؤمن عليه أن يتقدم الي مكتب الهيئة العامه للتأمينات الاجتماعية في موعد أقصاه نهاية الأسبوع الثاني لتعطله الي المكتب الواقع في دائرته محل العمل صورة استمارة نهاية الخدمة مرفقا نها شهادة قيده في سجل المتعطلين . وقد يبدو لأول وهلة أن تأخر المؤمن عليه في التقدم لمكتب الهيئة . أو في استيفاء المستندات عن الموعد المحدد يترتب عليه سقوط حقه في التعويض . غير أن الواقع أ ن المشرع قد حدد موعدا معينا يبدآ

منه احتساب مدة استحقاق التعويض في جميع الأحوال ولذلك فالتأخير السابق يترتب عليه مجرد سقوط الحق في صرف التعويض عن مدة التأخير وحدها . دون المدة التي تكون متبقية من مدة الاستحقاق [١].

ثانيا : مدة مقدار التعويض:

يصرف التعويض لمدة محددة تختلف باختلاف مدة اشتراك العامل فاذا كان العامل مشتركا في التأمين للمدة التي تخول له استحقاق التعويض دون أن تصل هذه المده ٢٤ شهرا متصلة . فتكون المدة القصوي لاستحقاق التعويض ١٦ أسبوعا . أما اذا بلغت مدة الاشتراك المذكورة ٢٤ شهرا متصلة فتكون مدة استحقاق التعويض ٢٨ أسبوعا فاذا ما استوفي العامل التعويض خلال المدة القصوي باكملها فلا يكون له حق في التعويض مرة آخري الا اذا اشترك في التأمين من جديدة مدة ثلاثة متصلة[٢] ويستحق التعويض أسبوعا فاسبوع حتي نهاية مدة استحقاقه أو انتهاء الحق فيه لسبب من الاسباب . وذلك في نهاية كل أسبوع يقضيه العامل في حالة بطالة . ويجوز الجمع بين هذا التعويض ومعاش الاصابة [٣] . وقد وضع المشرع قاعدة عامه في خصوص تقدير هذا التعويض من حيث المقدار . فيحسب بواقع ٦٠ ٪ من الاجر الذي سدد علي الاشتراك . وهو أجر شهر يناير السابق علي

---

(١) راجع د/ مصطفى الجمال المرجع السابق ص ٢٤٠.
(٢) راجع د/ صبحى المتولى ، المرجع السابق ص ١٩٩ عكس ذلك .
(٣) راجع نص المادة ٧١ من القانون ٧٩ لسنة ١٩٧٥.

البطالة بالنسبة للعاملين بالقطاع الخاص . وأجر الشهر السابق علي البطالة فيما يتعلق بالعاملين بالقطاع العام (قطاع الأعمال) وخفض المشرع هذه النسبة الي ٣٠٪ استثناء[1] سما تقدم اذا انتهت خدمة العامل طبقا للأسباب الواردة في المادة ٦١ من قانون العمل منقوصا منها حالة ما اذا حكم علي العامل نهائيا في جناية أو جنحة ماسة بالشرف أو الأمانه أو الاداب العامة.

ثالثا : بداية مدة التعويض:

تبدأ مدة التعويض من اليوم الثامن لانتهاء المدة التي يستحق عنها تعويض مهلة الانهاء . فاذا كان سبب الانهاء هو انتهاء العقد لاستحالة تنفيذه . أو انتهاء مدة العقد المحدد المدة مثلا .فان تعويض البطالة يبدأ من اليوم الثامن لانتهاء العمل . بالنظر الي صاحب العمل لايلتزم في مثل هذه الحالة بمراعاة مهلة الانهاء بالتعويض عنها . واذا كان سبب الانهاء هو الفصل من جانب صاحب العمل أو الاستقالة التي يدفع صاحب العمل العامل اليها بتصرفاته . فصاحب العمل يكون ملزما بمراعاة مهلة الانهاء . والعامل يكون مستحقا للتعويض عن هذه المدة عند مراعاة صاحب العمل لها . ولذلك فمدة صرف تعويض البطالة تبدأ في هذه الحالة لا من تاريخ الفصل أو الاستقالة وانما من تاريخ انتهاء المدة التي يستحق تعويض مهلة الانهاء عنها .والتاريخ السابق ليس مجرد تاريخ يبدأ منه حق العامل في صرف التعويض . وانما هو

---

(١) عرض وزير التأمينات الاجتماعية مشروع بتعديل النص ليكن التعويض ٧٠٪ بدلا من ٦٠٪ بحد أقصى ٥٦ أسبوعا ونشر في جريدة الأهرام بتاريخ ١٩٩٣/٨/٢٤.

كذلك تاريخ يبدأ منه حساب مدة التعويض علي نحو ينتهي معه حق العامل في التعويض بانتهاء مدة محسوبة من هذا التاريخ من هذا التاريخ حتي ولو ترتب علي ذلك عدم صرف التعويض عن كامل المدة المقررة له بسبب تأخر العامل في تقديم طلب التعويض أو في استبقاء مستنداته علي النحو الذي أسلفناه علي أنه اذا كان هذا هو الأصل فكثير ما يكون تأخر المؤمن عليه في تقديم الطلب أو استيفاء مستنداته راجعا الي قوة قاهرة . مما يكون معه الحرمان من التعويض علي النحو السابق غير مقبول ولذلك نجد في اخاذ الاجراءات المذكورة أو التخلف عن القيام بها اذا كان التأخير أو التخلف لعذر قهري

رابعا: انتهاء الحق في التعويض قبل انقضاء مدته:

اذا كان الحق في التعويض يستحق خلال مدة ١٦ اسبوعا أو ٢٨ اسبوعا بحسب الأحوال علي ماسبق أن اسلفنا فهو ينتهي قبل انقضاء هذه المدة لعدة اسباب كما يلي :

١- ينتهي الحق في التعويض بالتحاق العامل بالعمل حتي ولو لم يكن قد حصل علي التعويض عن كل المدة .

٢- ينتهي الحق في التعويض برفض العامل الالتحاق بعمل مناسب رشحه له مكتب العمل .

٣- ينتهي الحق في التعويض بخروج المؤمن عليه بصفة

نهائية من تأمين البطالة الي نطاق تأمين آخر خروجه من نطاق العمال . كما لو بلغ سن الستين فانه يدخل في تأمين الشيخوخه[١].

خامسا : سقوط الحق في التعويض بصفة دورية:

تناول المشرع حالات السقوط في المادة ٩٦ من قانون التأمين الاجتماعي علي النحو التالي : يسقط الحق في التعويض في الحالات الاتيه:

١- اذا رفض المؤمن عليه الالتحاق بعمل يراه مكتب العمل مناسبا ويعتبر العمل مناسب اذا توافرت الشروط التالية :

أ-أن يكون العمل متفقا مع مؤهلات وقدرات المؤمن عليه المهنية والبدنية.

ب- أن يكون العمل المرشح له في دئرة المحافظة التي بها وقت تعطله .

٢- اذا ثبت اشتغاله لحسابه الخاص.

٣- اذا ثبت اشتغاله لحساب الغير بأجر يساوي قيمة التعويض أو يزيد عليه .

٤- اذا استحق المؤمن عليه معاشا يساوي قيمة تعويض البطالة أو يزيد عليه مع عدم الاخلال بالبند ٢ من المادة ٧١.

---

(١) أمثلة للخروج من تأمين العمال / حالة اشتغال العامل لحسابه الخاص أو هجرته أو مغادرته البلاد نهائيا .

٥-اذا هاجر المؤمن عليه أو غادر البلاد نهائيا .

٦-اذا بلغ المؤمن عليه سن الستين .

يتضح من هذه الحالات السابقة أنها واردة علي سبيل الحصر وليس علي سبيل المثال . وبالتالي لايجوز القياس عليها أو الزيادة لها .

وقف التعويض:

تناول المشرع حالات وقف المعاش في المادة ٩٧ تأمين اجتماعي التي جاء نصها كما يلي :

ويوقف صرف تعويض البطالة في الحالات الاتيه :

١- اذا لم يتردد المؤمن عليه علي مكتب القوي العاملة الذي قيد اسمه فيه متعطلا في المواعيد المحددة مالم يكن ذلك لأسباب مقبوله .

٢-اذا رفض المؤمن عليه التدريب الذي يقرره مكتب القوي العاملة المختص ويعود الصرف في هاتين الحالتين السابقين بزوال سبب الوقف وذلك للمدة الباقية من مدة الاستحقاق .

٣- اذا جند المومن عليه . ويعود اليه الحق في صرف التعويض بانتهاء مدة التجنيد ولاتحسب هذه المدة ضمن مدة استحقاق التعويض .

٤- اذا اشتغل المؤمن عليه لحساب الغير بأجر يقل عن قيمة تعويض البطالة.

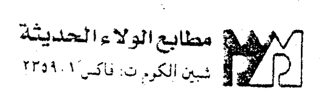
٥- اذا استحق المؤمن عليه المتعطل معاشا يقل عن قيمة تعويض البطالة .

ويصرف في الحالتين ٤،٥ ما يعادل الفرق بين تعويض البطالة المستحق والأجر أو المعاش وذلك للمدة الباقية من مدة الاستحقاق ".

يتضح مما سبق أن هذه الحالات وارادة علي سبيل الحصر أيضا. وقد قصد المشرع بوقف التعويض مجرد سقوط ما يستحق منه بصفة دورية . حتي بزول سبب السقوط . بحيث يصرف للمؤمن عليه ما يستحق منه من تاريخ زوال سبب السقوط حتي تاريخ انتهائد بانتهاء مدته [١].

انتهى بحمد الله

(١) راجع د/ مصطفى الجمال ، المرجع السابق ص ٢١٣.


مطابع الولاء الحديثة
شبين الكوم ت: فاكس ٢٣٥٩٠١